10. Ортега-и-Гассет Х. «Дегуманизация искусства» и другие работы. Эссе о литературе и искусстве: Сборник. — М.: Радуга, 1991. — 639 с.
11. Пиаже Ж. Речь и мышление ребёнка. — М., 1994. — 526 с.
12. Подвижные игры: учебное пособие: [16+] / В.Ф. Мишенькина, О.С. Шалаев, Т.А. Колупаева, В.Ф. Кириченко; Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, Кафедра теории и методики спортивных игр. — Омск: Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2004. — 92 с.: схем., ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=274873> (дата обращения: 22.08.2021). — Библиогр.: с. 69. — Текст: электронный.
13. Полное собрание творений Платона в 15 т. / Под ред. С.А. Жебелева, Л.П. Карсавина, Э.Л. Радлова. (Труды Петерб. филос. об-ва). — Пб—Л: Academia, 1922 Т. 1. Евтифрон. Апология Сократа. Критон. Федон. / Пер. С. Жебелева. — Пб, 1923. — 216 с.
14. Ушинский К.Д. Сочинения: В 11 т. - М.; Л., 1950. - Т. 8. — 776 с.
15. Фрейд З. По ту сторону принципа удовольствия. Психология масс и анализ человеческого «Я» / З. Фрейд. — Харьков: Фолио, 2009. — 286 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227336> (дата обращения: 18.08.2021)
16. Хейзинга, Й. Homo Ludens / Человек играющий: ст. по истории культуры / пер. с нидерланд. и сост. Д.В. Сильвестрова. — 2-е изд., испр. — М.: Айрис-пресс, 2003. — 486 с.
17. Шлейермахер Ф. Герменевтика. — СПб, «Европейский дом», 2004. — 242 с.
18. Штерн В. «Серьезная игра» в юношеском возрасте // Психология подростка: хрестоматия. / Сост. Ю.И. Фролов. М.: Российское педагогическое агентство. 1997. С. 20–32.

Заневский Р.В.

Исследование способов подбора персонала для системы дополнительного образования

*ФГБОУ ВО «Вологодский государственный университет»
(Россия, Вологда)*

doi: 10.18411/trnio-09-2021-45

Научный руководитель: Тяпин И.Н.

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы кадрового обеспечения дополнительного образования, которым в настоящий момент не уделяется должного внимания, что, в частности, показало время карантинных ограничений (удаленная организация образовательного процесса). В связи с курсом России на цифровизацию, в том числе и образования, повышаются требования к педагогам дополнительного образования, что ведет к необходимости оптимизации кадрового подбора. Предлагается законодательно закрепить ключевые компетенции педагогов дополнительного образования. Эффективное кадровое обеспечение системы дополнительного образования – это стабильно действующий процесс кадрового подбора, нацеленный на формирование высококомпетентных педагогических кадров, способных выполнять целевые установки концептуальных основ развития дополнительного образования детей в Российской Федерации.

Ключевые слова: дополнительное образование, кадровое обеспечение, подбор кадров, оптимизация, профессиональные компетенции, профпригодность, тестирование, адаптация.

Abstract

The article deals with the problems of staffing of additional education, which at the moment does not pay due attention, which, in particular, has shown the time of quarantine restrictions (remote organization of the educational process). Due to the course of our country on the digitalization of the economy, including education, the requirements to teachers of additional education increase, which leads to the need to optimize staffing. It is proposed to legislate the key competencies of teachers of supplementary education. Effective staffing of the supplementary education system is a stable staffing process aimed at the formation of highly competent teaching staff capable of fulfilling the target settings of the conceptual framework for the development of supplementary education for children in the Russian Federation.

Keywords: supplementary education, staffing, staff selection, optimization, professional competence, aptitude, testing, adaptation.

В связи с возрастающим интересом к системе дополнительного образования особенно актуальными становятся проблемы кадрового обеспечения вышеназванной системы. Растущая «цифровизация» общественных отношений повышает требования к педагогам, осуществляющим обучение и развитие детей на дополнительной основе.

Целью данной статьи является исследование способов подбора персонала в систему дополнительного образования.

Задачами исследования являются:

- систематизация точек зрения различных авторов на проблему кадрового подбора в систему дополнительного образования;
- выявление ключевых проблем и задач оптимизации кадрового подбора.

Методологический аппарат исследования основан на теоретико-эмпирическом подходе. В качестве ключевых методов исследования использовались методы дедукции и индукции, перехода от общего к частному, метод сравнения.

С уверенностью можно сказать о том, что система дополнительного образования (СДО) выступает в качестве социально-культурного феномена. Следовательно, рассматриваемая система оказывает воздействие на культурное, экономическое, а также общественное развитие, на развитие интеллектуального окружения не только всего общества в целом, но и в частности – каждого человека. Кроме прочего, СДО помогает урегулировать некоторые процессы, которые протекают в развитии личности. К слову сказать, об этой особенности в своих трудах неоднократно писали В.С. Аванесова [1], А.В. Золотарева [2] и др.

Сам термин «дополнительное образование детей» является достаточно дискуссионным.

Сейчас, принимая во внимание ФЗ от 29 декабря 2012 года №273 (редакция Документа от 31 июля 2020 года) «Об образовании в РФ», можно отметить следующее. Понятие «образовательная деятельность» включает в себя и процесс, в ходе которого происходит удовлетворение потребностей обучающихся в таких областях, которые по определенным причинам в рамках школьного обучения реализовать невозможно.

Опираясь на указания законодателя, Т.Н. Черняева и Т.Г. Фирсова [3] систему дополнительного образования дифференцируют по трем центральным признакам:

- на основании программ, по которым ведется образовательный процесс;
- по типам учреждений;
- согласно месту, в котором происходит реализация дополнительных программ обучения.

Основой любой организации, в том числе системы основного и дополнительного образования, является кадровый потенциал и система управления человеческими ресурсами. Н.Н. Михайлова говорит о том, что политика менеджмента персоналом способна устанавливать стратегическую роль, задачи, а также цели, некоторые управленческие принципы в плане персонала [4]. Кроме прочего, обеспечивается полный охват сотрудников той или иной компании. А установление потенциалов в сфере менеджмента персоналом, выявление векторов работы с ним – основа для того, чтобы можно было создать качественную стратегию по управлению персоналом.

Стоит отметить, что процесс, в ходе которого формируются кадры для СДО, характеризуется важными моментами, а также отличительными чертами с общей системой образования.

Итак, в качестве главной меры, направленной на формирование кадрового потенциала СДО, можно назвать отбор персонала. Практика показывает, что этот процесс должен иметь непосредственную связь с прочими функциями, которые имеются в управлении кадрами.

Вне зависимости от типа образовательного учреждения, работа, связанная с организацией подбора и собственно отбора персонала, выступает в качестве приоритета. Она стоит на первом месте среди всех задач в системе менеджмента персонала. Во многом это

обусловлено планами по достижению целей, миссии организации (например, формирование качественного трудового коллектива).

Интересной представляется точка зрения Н.А. Бозиной [5]. Автор пишет о том, что процесс отбора, подбора персонала заключается в сопоставлении требований, которые предъявляет к человеку работодатель, а также умений, знаний соискателя. Принимая во внимание тот факт, что работодатель дает место, которое предусматривает финансовое вознаграждение, важно, чтобы соискатель отвечал некоторым параметрам. Итак, при подборе кандидатов компания во главе специалистов выбирает одного или несколько человек, которые максимально отвечают требованиям вакансии. Добавим, что в качестве залога по раскрытию потенциала выступает принятие во внимание компанией интересов потенциального сотрудника.

Как утверждает О.Г. Ельникова, работа по подбору персонала – это начальный этап, который следует в процессе заполнения вакантных мест [6]. Изначально анализируются собственно параметры вакансии, условия по привлечению нужных людей. Потом с ними налаживаются некоторые связи, заполняются анкеты соискателей. Главная цель, которая преследуется предприятиями в подборе кадров – создать кадровый резерв, который позволит в перспективе удовлетворять требования в рабочей силе.

В настоящее время любой менеджер считает функцию отбора и подбора персонала приоритетной. Т.Н. Орехова предлагает следующие стадии процедур подбора, отбора персонала [7]:

1. выявление реальной потребности в персонале, принимая во внимание цели компании, которые реализует менеджмент (по стратегии);
2. установление требований для конкретной вакансии;
3. определение квалификационных требований, которые позволят максимально успешно выполнить работу согласно профессионализму соискателя;
4. приведение потенциальных источников для подбора кадрового состава;
5. установление методов, применяемых в отборе кадров, с помощью таких методов можно будет оценивать пригодность кандидатов на вакансию;
6. непосредственная работа с кандидатами;
7. проведение тестирования, которое позволит примерно установить соответствие вакансии; установить профессиональную пригодность и потенциал на исполнение задач, поставленных руководством;
8. прием на работу как окончание подбора и отбора кадров;
9. создание лучших условий, в которых новичок сможет адаптироваться на новом рабочем месте.

Заслуживает внимания список тех требований к кандидату, которые предлагает в своих исследованиях Б.Е. Стариченко [8]:

- комплекс требований, которые к кандидату предъявляет непосредственно организация;
- требования по квалификации и специальности (образовательная часть);
- стаж работы на должности;
- особенности работы, которую предстоит выполнять новичку;
- характерные моменты на рабочем месте – возможные разъезды, командировки, ночные смены и прочее;
- требования к состоянию здоровья (за некоторыми исключениями);
- удовлетворение ожиданий соискателя (как компания может исполнить требования кандидата по компенсациям, повышению квалификационного уровня, в плане карьерного роста и так далее).

Практика показывает, что выбор источников по подбору персонала (речь идет не только о внешних источниках, но и внутри компании) определяется строго по целям, которые преследует в работе компания. Сейчас, если анализировать условия

образовательных учреждений, важная роль отводится менеджеру. Как утверждает Н.И. Цвирко, знания главных процедур и принципов, которые применяются в ходе подбора кадров, наличие административных умений – предвидения, обдумывания, стратегического планирования – все это важная часть профессионализма, компетентности руководства в образовательном учреждении [9].

В процессе принятия решения управленческого характера, связанного с выбором источников персонала, руководству образовательного учреждения предстоит принять во внимание ряд положительных и негативных моментов. Прежде всего, они будут связаны с экономической и организационной частью исследуемого процесса.

Современная ситуация пандемии коронавируса, которая привела к переводу учебных заведений на удаленную либо смешанную форму обучения, наглядно продемонстрировала «узкие места» и отсутствие навыков организации удаленного педагогического процесса. В образовательных учреждениях среднего образования сложилось положение хаоса и непонимания, а также ресурсных возможностей организации образовательного процесса дистанционно из-за отсутствия необходимых навыков и компетенций у педагогов.

В системе дополнительного образования ситуация еще более плачевна. Практически весь образовательно-развивающий процесс остановлен.

Представляется, что в целях недопущения подобных ситуаций в будущем, а также развития инновационной среды системы дополнительного образования необходимо законодательно закрепить перечень ключевых компетенций педагогов дополнительного образования, к которым следует отнести:

- инновационные компетенции;
- стрессоустойчивость;
- навыки организационной и командной работы;
- цифровые компетенции.

На основании исследования теоретических основ процесса кадрового обеспечения системы дополнительного образования можно сделать вывод о том, что данная система в настоящий момент находится в стадии становления. Автором сформулировано понятие эффективного кадрового обеспечения системы дополнительного образования, под которым предложено понимать стабильно действующий процесс кадрового подбора, нацеленный на формирование высококомпетентных педагогических кадров, способных выполнять целевые установки концептуальных основ развития дополнительного образования детей, принятых в Российской Федерации.

1. Аванесов В.С. Модернизация образования в России: ключевые проблемы и пути их решения // Народное образование. 2017. № 1/2. С. 20–31.
2. Золотарева А.В. Состояние и проблемы кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т. 2. № 4. С. 178–186.
3. Фирсова Т.Г., Черняева Т.Н. Учреждения дополнительного образования как сфера позитивной социализации детей. Саратов: Издательство Саратовского университета, 2019. С.42.
4. Михайлова Н.Н. О подходах к реализации интеграции и интегративности в дополнительном образовании // Информационно-методический журнал «ВНЕшкольник». 2018. № 2. С. 9–14.
5. Бозина Н.А., Савина Н.М. Теоретические основы развития профессиональной компетентности руководителей образовательных учреждений // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. № 6. С. 67–70.
6. Ельникова О.Г. Механизм оценки кандидатов на вакантные рабочие места // Политика, экономика и инновации. 2017. № 7 (17). С. 14.
7. Орехова Т.Н. В направлении инновации: внедрение модели управления инновационной деятельностью как ресурса развития учреждения дополнительного образования и повышения профессионального мастерства педагогов // Выхаванне і дадаковая адукацыя. 2016. № 6. С. 14–15.
8. Стариченко Б.Е. Профессиональный стандарт и ИКТ-компетенции педагога // Педагогическое образование в России. 2015. № 7. С. 6–13.
9. Цвирко Н.И., Тюренкова Н.И. Проектирование системы оценивания уровня компетенций студентов на основе декомпозиционного подхода // Научный рецензируемый цитируемый журнал «Кант». 2017. № 4 (25). С. 127–132.