

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере
ГАПОУ Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства)

Обучающийся

Э.Н. Макушкина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), инициалы и фамилия)

Консультант

старший преподаватель Е.В. Косс

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), инициалы и фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Выпускная квалификационная работа выполнена: Э.Н. Макушкиной.

Тема бакалаврской работы – Совершенствование системы управления персоналом организации (на примере ГАПОУ Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства).

Руководитель выпускной квалификационной работы – канд. пед. наук, доцент Кифа Л.Л.

Целью бакалаврской работы является разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в учреждении СПО.

Объектом исследования в бакалаврской работе является Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства.

Предмет исследования - организационно-экономические отношения по вопросам совершенствования системы управления персоналом или ее подсистем.

Методология исследования базируется на общенаучных методах: графический, анализ, метод сравнения, экспертный и другие.

В первом разделе исследования представлены основные теоретические аспекты о системе управления персоналом и особенностях ее в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Во втором разделе проведена оценка СУП в Тольяттинском колледже сервисных технологий и предпринимательства. Третий раздел исследования включает описание разработанных предложений и обоснование их социально-экономической целесообразности.

Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом могут быть применены и в других учреждениях СПО.

Abstract

The final qualifying work was completed by: E.N. Makushkina

The topic of the bachelor's work is the improvement of the organization's personnel management system (on the example of the Togliatti College of Service Technologies and Entrepreneurship).

Head of the final qualification work – Candidate of Pedagogical Sciences, associate professor of Kifa L.L.

The purpose of the bachelor's work is to develop measures to improve the personnel management system in the MPE institution.

The object of research in the bachelor's work is the Togliatti College of Service Technologies and Entrepreneurship.

The subject of the study is organizational and economic relations on the issues of improving the personnel management system or its subsystems.

The research methodology is based on general scientific methods: graphic, analysis, comparison method, expert and others.

The first section of the study presents the main theoretical aspects of the personnel management system and its features in educational institutions of secondary vocational education.

In the second section, the assessment of the personnel management system at the Togliatti College of Service Technologies and Entrepreneurship was carried out.

The third section of the study includes a description of the developed proposals and justification of their socio-economic feasibility.

The practical significance of the work lies in the fact that the proposed recommendations for improving the personnel management system can be applied in other MPE institutions.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы системы управления персоналом организации.....	7
1.1 Система управления персоналом, ее составляющие и их взаимодействие	7
1.2 Особенности построения системы управления персоналом в образовательных учреждениях	13
2 Анализ системы управления персоналом Тольяттинского колледжа сервисных технологий и предпринимательства	21
2.1 Организационно - экономическая характеристика колледжа	21
2.2 Оценка системы управления персоналом в колледже сервисных технологий и предпринимательства.....	28
3 Разработка мероприятий, направленных на совершенствование системы управления персоналом в Тольяттинском колледже сервисных технологий и предпринимательства	36
3.1 Развитие персонала и наставничество, как инструменты совершенствования системы управления персоналом.....	36
3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий	41
Заключение	44
Список используемой литературы	47
Приложение А Организационная структура колледжа.....	51
Приложение Б Баланс колледжа на 01.01.2022 года (фрагмент)	52
Приложение В Баланс колледжа на 01.01.2023 года (фрагмент).....	53
Приложение Г Положение о наставничестве ТКСТП (фрагмент).....	54
Приложение Д Профессиональный стандарт педагога-наставника в ГАПОУ ТКСТП (проект).....	55

Введение

На эффективность управления организацией оказывают влияние совокупность множества внутренних и внешних факторов, среди которых наиболее значимым выступает персонал. Процесс управления персоналом в организациях, учреждениях осуществляется через множественные функции, с применением различных инструментов. Поскольку ключевым аспектом эффективности деятельности любой организации выступает деятельность персонала, особое внимание необходимо уделять самой системе управления персоналом во взаимодействии всех ее составляющих элементов. Этим обусловлена актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.

Для реализации этой цели предусмотрено решение нескольких задач:

- рассмотреть теоретические основы системы управления персоналом организации и особенности в учреждениях среднего профессионального образования;
- проанализировать систему управления персоналом в Тольяттинском колледже сервисных технологий и предпринимательства.
- разработать мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом в соответствии с существующими тенденциями в системе образования и на рынке труда.

Объектом исследования выступает ГАПОУ Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства.

Предметом исследования является система управления персоналом в колледже.

В работе были использованы методы исследования: анализ литературы, метод классификации, анализ документов, наблюдение, социологические методы, экспертных оценок.

Методологической и методической базой исследования при написании выпускной квалификационной работы послужили: нормативно-правовые акты в сфере труда, образования и локальные акты объекта исследования.

Вопросы управления персоналом рассмотрены в трудах известных зарубежных ученых Ю.Ф. Бригхема, Дж.К. Ванхорна, М. Миллера, Д. Орра, Д. Теннента предложены модели оптимизации персонала организации.

В отечественной литературе наиболее популярными являются работы в области управления персоналом, написанные А.П. Егоршиным, А.Я. Кибановым, Ю.А. Дмитриевой, О.Ю. Минченковой, Н.В. Разновой, А.А. Литвинюка и др. авторов.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения полученных результатов не только в исследуемом колледже, но и в других организациях, заинтересованных совершенствованием работы с персоналом.

По структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемой литературы и источников (25 наименований, в т.ч. 5 на иностранном языке) и 5 Приложений.

1 Теоретические основы системы управления персоналом организации

1.1 Система управления персоналом, ее составляющие и их взаимодействие

Функционирование любой организации осуществляется благодаря ее сотрудникам, каждый из которых наделен специфическими обязанностями, позволяющими вносить вклад в достижение общих организационных целей.

Как известно, все сотрудники организации представляют собой персонал. По структуре персонал может состоять из руководителей всех уровней, специалистов, технических исполнителей, младшего обслуживающего персонала. Рабочие могут быть представлены рабочими основного и вспомогательного производства. Управление персоналом - одна из основных функций руководства, направленная на обеспечение выполнения поставленных задач.



Рисунок 1 – Перечень подсистем системы управления персоналом организации

Управление персоналом представляет собой систему взаимосвязанных подсистем, оказывающих влияние друг на друга.

Проведя теоретический анализ источников по теме исследования, стало ясно, что авторы учебно-методической литературы по управлению персоналом, человеческими ресурсами сходятся на том, что система управления персоналом состоит из множества подсистем. Разделенные по функциональному признаку, они представлены на рисунке 1. [1], [2], [9], [25].

Очевидно, исходя из данных рисунка 1, руководству необходимо систематизировать работу таким образом, чтобы подсистемы управления персоналом органично выполняли свое функционирование и гармонично вписывались систему управления всей организацией.

Также при управлении персоналом необходимо учитывать характеристики работников. Как правило, они делятся на количественные и качественные. К количественным характеристикам относится половозрастная структура сотрудников, их число по категориям, принадлежности к различным подразделениям, и другим параметрам. Качественные характеристики отражают персонал по уровню образования, по профессиональной структуре и квалификациям. Если говорить о персонале как экономической категории, то в этом аспекте принято рассматривать способности к трудовой деятельности, способности к обучению, а также условия привлечения к трудовой деятельности людей пенсионного возраста или с ограниченными возможностями.

Рассматривая систему управления персоналом в ней, как и в любой системе, присутствуют объекты и субъекты управления. Главным объектом в системе управления персоналом выступают конкретные люди - работники организации, их личные, групповые и корпоративные интересы. Субъектом управления персоналом выступает управляющая подсистема, то есть работодатель, менеджеры различных уровней, наделенные специфическими полномочиями. На рисунке 2 показана система управления персоналом в данном аспекте.



Рисунок 2 - Субъекты и объекты система управления персоналом

Чтобы более четко понимать, какова сущность воздействия субъекта на объект управления, обратимся к трактовкам понятия «система управления персоналом», сформулированными специалистами в сфере кадрового менеджмента.

По мнению С.А.Шапиро, «Система управления персоналом - это методы, процедуры, приёмы воздействия организации на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала для достижения организационных целей» [20].

Кибанов А.Я. под системой управления персоналом организации называет «систему, в которой реализуются функции управления персоналом.

Она включает подсистему линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций» [4].

Авторы учебника «Управление персоналом» под редакцией А.А. Литвинюка под системой управления называют «обособленную совокупность взаимосвязанных элементов, обладающую новыми качествами, которые отсутствуют у этих элементов в отдельности» [16]. По-видимому, имеется в виду единство субъекта и объекта управления.

Минченкова О.Ю. и Федорова Н.В. системой управления персоналом называют «Совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него» [6].

Итак, персонал организации представляет собой совокупность людей, вовлеченных в трудовой процесс и рассматривается как один из главных факторов успешного функционирования организации. А система управления персоналом – совокупность взаимодействующих функциональных подсистем работы с персоналом, направляющих ее к успеху в деятельности организации и удовлетворенности ее сотрудников.

Исходя из особенностей организации, отрасли в которой она функционирует, масштабов деятельности, региона расположения, жизненного цикла организации, используется несколько подходов к рассмотрению понятия «персонал». При управленческом подходе ключевыми считаются качественные характеристики персонала и процессы управления им. Поэтому персонал рассматривается как совокупность трудовых ресурсов, обладающих квалификацией, которую необходимо использовать при исполнении трудовых функций.

Второй подход – экономический, при котором работников предприятия в основном характеризуют количественными характеристиками: число штатных сотрудников, количество находящихся в отпуске работников, отсутствующих по болезни и так далее.

Третий подход ориентирован на кадровый учет, и с этой точки зрения персонал рассматривается с позиции квалификации работников (рисунок 3).

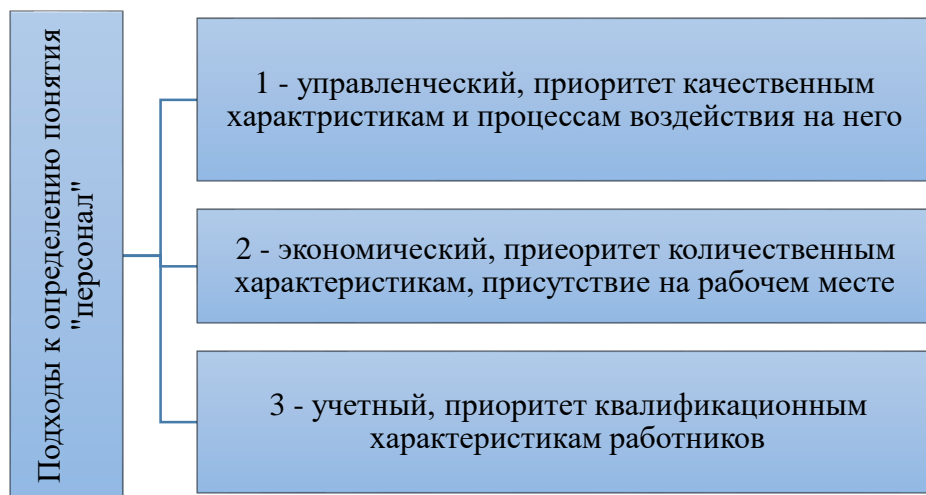


Рисунок 3 – Описание основных подходов к понятию «персонал» в организации

Следует иметь в виду, что могут не являться, но относиться к кадровому организационному полю акционеры, не работающие в организации, члены совета директоров, другие работники, заключившие срочные договора или договора на выполнение определенной работы.

Формируя или совершенствуя систему управления персоналом необходимо классифицировать персонал по различным признакам, поскольку классификация рассматривается как важный инструмент управления организацией в целом.

Так, оптимальная расстановка кадров в организации возможна с учетом профессионально-квалификационной структуры. Управленческий персонал, как правило, делится на высшее звено, среднее и низшее. В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации, «персонал организации состоит из работников, выполняющих трудовые функции по определенной специальной квалификации, должности» [14].

В соответствии с общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), сотрудники в организации группируются на профессии рабочих и должности служащих]. Классификатор способствует решению таких задач работодателей:

- контроль над условиями труда, квалификации сотрудников, их заработной платы, начислениями пенсии и прочими составляющими рабочего процесса;
- учет и оценка численности рабочих и служащих на определенных должностях;
- структурирование информации о специальностях и профессиях, существующих в организации и необходимых для статистики и анализа данных.

Таким образом, теоретический анализ основных аспектов системы управления персоналом в современных организациях, проведенный в данном параграфе, позволяет сделать следующие выводы [15], [21], [23]:

- система управления персоналом представляет собой совокупность взаимовлияющих функциональных подсистем. Они, в свою очередь, являются основными функциями или направлениями по работе с персоналом;
- как и любая система, система управления персоналом состоит из субъектов и объектов. Здесь важно, чтобы каждая из сторон четко представляла поле своей деятельности и была способной качественно ее исполнять;
- исторически сложившаяся система управления персоналом в любой организации должна подстраиваться под изменяющиеся условия внешней и внутренней организационной среды с тем, чтобы обеспечивать организации конкурентоспособные преимущества.

1.2 Особенности построения системы управления персоналом в образовательных учреждениях

Кадровый менеджмент расширяет спектр вопросов по адаптации индивида к внешним условиям и учёту личностного фактора в построении системы управления персоналом организации. В основе концепции управления персоналом образовательной организации в настоящее время лежит возрастающая роль профессионализма работника-педагога, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствие с задачами, стоящими перед организацией. Организационная эффективность или её отсутствие описываются в таких терминах, как «вовлеченность», «удовлетворённость работника», «профессиональное развитие», старение или появление молодых (так называемое поколение Z) кадров. Для обеспечения эффективной работы организации, требуются три элемента: стратегия и задачи по ее исполнению; организационная структура и управление персоналом. Однако важно помнить, что именно люди делают работу, подают идеи и позволяют организации жить. Даже наиболее капиталоемкие, хорошо сконструированные организации требуют определённого персонала, приводящего их в движение. Цели системы управления персоналом будут достигнуты лишь в том случае, если организации станут рассматривать человеческие ресурсы, свой персонал как ключ к эффективности.

Развитие кадрового потенциала любого региона Российской Федерации позволяет достигать ему конкурентных преимуществ. Важным моментом для обеспечения преимуществ является рост уровня образования населения региона. Сфера среднего профессионального образования рассматривается как основное направление по обеспечению стабильного экономического роста предприятий. В этой связи задача подготовки специалистов при активном содействии государства и готовности внедрения инновационных

методов обучения позволяет образовательным учреждениям осуществлять качественную подготовку востребованных на рынке труда специалистов.

По мнению Мельникова Н.А., «ключевой задачей на ближайшее будущее является осуществление государственной образовательной политики, главное требование которой - обеспечить эффективное, конкурентоспособное образование для молодого поколения. В соответствии с ростом потребности в специалистах среднего звена государственная политика предусматривает опережающее развитие системы среднего профессионального образования» [5].

Но опережающее развитие - это не только увеличение объемов подготовки специалистов, но и изменение качества образования. Это возможно благодаря переходу учебных заведений среднего профессионального образования на инновационный путь развития, позволяющий обеспечить рост результативности обучения. Стоит отметить, что развитие профессионального образования в современных условиях сопровождается рядом проблем (рисунок 4).

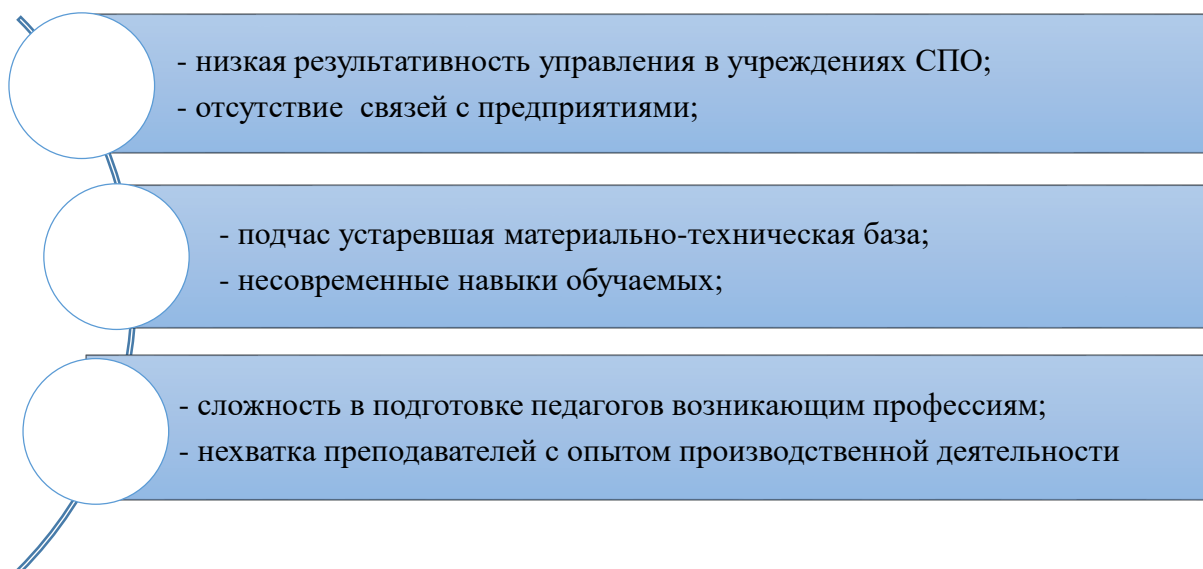


Рисунок 4 – Проблемы современного развития СПО

Рассматривая названные проблемы, указанные на рисунке 3, с точки зрения управления персоналом образовательных учреждений, очевидной становится задача обеспечения условий работы персонала и развития его потенциала.

В ситуации обновления российского образования имеет решающее значение творческая активность руководителей, преподавателей и методистов образовательных учреждений.

Сегодня уделяется много внимания развитию инженерно-педагогических кадров в сфере инновационных педагогических технологий. Развиваются коллективные формы методической работы в виде научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства, семинаров по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и т.д.

Вместе с тем комплексное решение кадровой проблемы оставляет желать лучшего. По мнению Мельникова Н.А. «в целях повышения качественного уровня инженерно-педагогических кадров, надо поменять отношение общества, государства к педагогу, к оплате его труда, социальному положению. Дать гарантии достойного уровня жизни и адекватные условия для педагогической деятельности. Именно таким образом можно стимулировать приток в техникумы, колледжи новой генерации высококвалифицированных преподавателей, молодых педагогов, специалистов, имеющих опыт работы на производстве»[5].

Формирование и развитие современных систем управления персоналом для обеспечения качества образования в образовательных учреждениях, выступает сегодня основополагающей задачей учебных заведений. Необходимо модернизировать систему управления персоналом таким образом, чтобы она становилась способной обеспечить руководителей информацией о состоянии деятельности учебного заведения. На основе получаемой информации создавать оптимальные схемы построения образовательного процесса. Это важно, чтобы система позволяла

вырабатывать решения по реализации мер по наиболее важным позициям не только в текущем временном периоде, но и на перспективу развития образовательного учреждения. Это обеспечит непрерывное взаимодействие образовательного учреждения с другими субъектами в контексте региона и общества в целом.

По мнению Соболевой И.В., «Сегодня формируется особый интегративный тип работника - субъекта социально-профессиональной деятельности: самобытная, активная личность и индивидуальность». И действительно, рынок труда нуждается в работнике с высоким уровнем образованности, воспитанности профессиональной компетентности. «Ключевой задачей на ближайшее будущее, - по мнению Соболевой, - является осуществление государственной образовательной политики, главное требование которой - обеспечить эффективное конкурентоспособное образование для молодого поколения» [11].

Потребность рынка труда в специалистах среднего профессионального уровня может быть удовлетворена при опережающем развитии системы среднего профессионального образования, что подразумевает не только рост количества специалистов, но и системы, в которой они будут сформированы. А это во многом зависит от преподавательского и руководящего состава учреждений, в которых профессиональная подготовка осуществляется [22].

Федеральный проект «Профессионалитет» стал одной из инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. Среди ключевых инициатив проекта - создание образовательно-производственных центров или кластеров, представляющих интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики [17].

В рамках проекта внедряются образовательные программы, ориентированные на потребности отраслевых рынков труда и конкретных предприятий. Особенностью программы является их интенсивная ее реализация, что возможно при создании информационной платформы «Цифровой конструктор компетенции».

Федеральный проект «Профессионалитет» становится локомотивом комплексной перезагрузки системы среднего профессионального образования. В 2023 году во всех субъектах Российской Федерации стартуют мероприятия Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству. Участники соревнований демонстрируют профессиональные навыки и компетенции по специальностям ведущих отраслей экономики страны.

Важность роли педагогического состава в реализации национальных проектов на местах в учебных заведениях подчёркивается объявлением года 2023 «Годом педагога и наставника». В этой связи проводятся коллективные мероприятия на различных уровнях при поддержке Министерства просвещения с целью обсуждения насущных проблем.

Директор департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения России В. Неумывакин отметил, что в современных условиях важно разработать документы по наставничеству. Речь идет о разработке профессионального стандарта «Наставник». Необходимо уделить внимание функционалу подготовки наставников, выявлению сходства и различия в понятиях «педагог» и «наставник».

Многие учебные заведения уже разрабатывают в качестве локальных актов Положения о наставничестве. В этих документах учитывается опыт наставничества в целом, а также перспективное развитие системы профессионального образования, начиная от сегодняшних реалий.

Если обратиться к сути наставничества, как инвестиции в человека, то поддерживать и развивать все виды наставничества необходимо. Это касается форм реализации наставничества и ситуативных практик. Разработанный в недалеком будущем профессиональный стандарт «Наставник» выступает системным инструментом в этом важном деле.

В начале 2023 года прошел Всероссийский форум «Я - наставник», участники которого обсуждали проблему в рамках дискуссии

«Наставничество в системе СПО: фокус на кадры». На форуме отмечалось что стандарт наставника установит единые требования к компетенциям и знаниям наставника, которые позволят учитывать не только формальные требования, но и навыки, отражающие способность наставника выстраивать процесс, сопровождение молодых специалистов и усвоение ими знаний, опыта и навыков» [12]

Таблица 1 – Задачи оценки процессов управления персоналом

Направление работы с персоналом	Задача оценки
Планирование	оценивается точность расчета потребностей в персонале, как в количественном, так и в качественном изложении. Проводится анализ отработанных процедур подбора и найма персонала
Набор персонала	оцениваются используемые источники привлечения, компетентность отборочной комиссии, адекватность решений о найме кандидатов, результативность набора с позиции финансовой и качественной целесообразности
Система стимулирования	оценивается структура оплаты труда, дифференциация подходов к стимулированию работников. Проводится сравнительный анализ эффективности системы вознаграждения в сравнении с рыночными тенденциями
Онбординг персонала	оценивается процедура адаптации с учетом диджитализации этапов ее проведения, определяется число работников, оставшихся в штате
Развитие персонала	анализ частоты и содержания программ обучения для сотрудников. Оценка эффективности обучения, как с персональной, так и с производственной точек зрения
Трудовая деятельность	проводится оценка аттестационных процедур с позиции частоты проведения, целей и результатов
Карьерный трек сотрудников	оценка карьерограмм, возможных в организации, программ индивидуального развития работников
Кадровый резерв	оценка программ развития сотрудников-резервистов, анализ эффективности существующих программ кадрового резерва
Социально-психологический климат в коллективе	оценка уровня эмоциональной напряженности, диагностика организационной культуры, стиля руководства, состояния внутриорганизационных коммуникаций

Таким образом, совершенствование системы управления персоналом осуществляется в соответствии с изменениями во внешней среде. Именно

поэтому, в бакалаврской работе рассмотрен вопрос о задачах, которые решаются в Министерстве просвещения.

При оценке системы управления персоналом, существующей в организации, необходимо понимать, что данная система состоит из многих направлений. В таблице 1 приведены задачи оценки кадровых процессов, как основных подсистем управления персоналом [19].

Также оценка эффективности системы управления персоналом включает оценку кадрового состава и кадрового потенциала. На рисунке 5 представлены элементы обоих видов оценки.



Рисунок 5 - Направление оценки кадрового состава и кадрового потенциала

Таким образом, оценка кадрового потенциала организации, предприятия или учреждения предоставляет конкретную картину для обеспечения возможности правильных решений руководству о выборе направлений для развития системы управления персоналом.

Трудовую деятельность можно рассматривать с 2-х позиций. Во-первых, регламентированный труд характеризующий работу, выполняемую по заданной технологии в соответствии с инструкциями в отсутствие элементов новизны. Во-вторых, труд творческий, инновационный, характеризуемый трудом, направленным на создание новых благ или методов производства.

Очевидно, структуризация персонала по различным признакам способствует глубокому раскрытию характеристик человеческих ресурсов в организации и позволяет принимать верные решения в соответствии с современными тенденциями рынка труда [24].

Итак, на основании вышеизложенного, сформулируем следующие выводы, сложившиеся в результате анализа по первому разделу:

- управление персоналом является неотъемлемой частью любого вида деятельности, и образовательного процесса, в частности.
- система управления персоналом имеет специфические цели, задачи, принципы и функции, наряду с управлением в иных организационных системах (производственной, технологической и т.п.).
- для успешного функционирования системы управления персоналом в учреждении среднего профессионального образования необходимы слаженная работа руководства, преподавательского состава и всех сотрудников, чья деятельность направлена на реализацию законодательства Российской Федерации, на личностном подходе к каждому участнику образовательного процесса.
- преподавательский состав в своей работе должен использовать разные формы и методы работы, опираясь на достижения и тенденции, существующие в мире, стране и регионе хозяйствования.

2 Анализ системы управления персоналом Тольяттинского колледжа сервисных технологий и предпринимательства

2.1 Организационно - экономическая характеристика колледжа

Полное наименование Учреждения: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства».

Сокращенное наименование Учреждения: ГАПОУ СО ТКСТП.

Учреждение создано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 07.12.2011 № 778 «О создании государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства» путем изменения типа и вида, существующего государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Тольяттинский техникум сервисных технологий и предпринимательства», который, является правопреемником профессионального лицея народных промыслов и предпринимательства [13].

Свидетельство о государственной аккредитации выдано 19 августа 2015 года. Но в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области № 3-ак от 01.03.2022 года «Об изменении срока действия государственной аккредитации образовательных организаций Самарской области», теперь срок действия свидетельства о государственной аккредитации является бессрочным.

Учредителем Учреждения является Самарская область. Функции и полномочия учредителя осуществляются министерством образования и науки Самарской области.

Структура и органы управления образовательной организации представлены в Приложении А.

В колледже согласно запросам и потребностям экономики региона реализуются профессиональные образовательные программы по различным направлениям [13].

Основные образовательные программы:

- основные общеобразовательные программы дошкольного образования - две программы;
- основные образовательные программы основного общего образования – 1одна программа;
- основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – тринадцать программ их них, программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 3 программы и программы подготовки специалистов среднего звена – 10 программ;
- основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих – 7 программ.

Дополнительные образовательные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки. Всего три программы.

Реализация основных и дополнительных образовательных программ в колледже производится за счет средств областного бюджета и по договорам с физическими лицами.

Основные профессиональные образовательные программы. Общий контингент в колледже на 01.01.2023 составляет 1383 человека (бюджет – 1309 чел., хозрасчет – 74 чел.).

Центр дошкольного образования. Общий контингент по основным общеобразовательным программам дошкольного образования составляет на 01.01.2023 – 80 детей.

Многофункциональный центр прикладных квалификаций (МЦПК).
Общий контингент составляет 127 человек.

Контрольные цифры приема (КЦП) в колледже выполнены на 100%.

В выполнении КЦП большую роль играют курсы предпрофильной подготовки. При организации предпрофильной подготовки колледж тесно сотрудничает со средними образовательными школами городского округа Тольятти и Самарской области. В 2021-2022 учебном году предпрофильную подготовку на базе колледжа прошли 1374 учащихся школ по 12 программам.

Образовательная деятельность колледжа по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования регламентируется ФГОС СПО.

Из 13 профессиональных образовательных программ, реализуемых в колледже, 10 профессиональных образовательных программ являются наиболее востребованными на рынке труда (ТОП-50), что соответствует запросам и потребностям экономики региона [13].

В 2022 году была продолжена работа по приведению содержания образовательных программ СПО в соответствие с запросами предприятий (работодателей) и в соответствие со стандартами «Молодые профессионалы». На основании экспертных заключений и запросов работодателей, требований профессиональных стандартов с целью расширения и углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций и практического опыта, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника проведена актуализация рабочих учебных планов и рабочих программ по специальностям среднего профессионального образования (СПО) и профессиям СПО на 2021/2022 учебный год.

В 2021/2022 учебном году в колледже продолжена совместная работа с предприятиями города по внедрению в учебный процесс технологии дуального обучения.

Дуальное обучение - это вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а

практическая - на рабочем месте. Предприятия делают заказ образовательным учреждениям на конкретное количество специалистов, работодатели принимают участие в составлении учебной программы. Студенты проходят практику на предприятии без отрыва от учебы.

В связи с тем, что колледж является бюджетным учреждением основные показатели его деятельности, отличаются от коммерческих предприятий (Приложения Б и В).

В таблице 2 и на рисунке 6 представлена динамика основных показателей деятельности ГАПОУ Самарской области Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства.

Таблица 2 - Динамика основных показателей деятельности ГАПОУ Самарской области Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства, т. р.

Показатели деятельности	2021	2022	Отклонения	
			2022/2021, +/-	2022/2021, %
Основные средства	158408,1	161656,0	3248	102,0
Материальные запасы	8754, 1	7563,9	- 1190,2	86,0
Денежные средства учреждения	2957,7	2653,6	-304,1	90
Дебиторская задолженность по доходам	235065,6	275504,9	40439,3	117
Расчеты с учредителем	205525,8	207009,3	1483,5	101
Доходы будущих периодов	243211,4	274796,9	31585,5	113
Финансовый результат экономического субъекта	- 86807,7	- 84914,6	- 1893,1	98

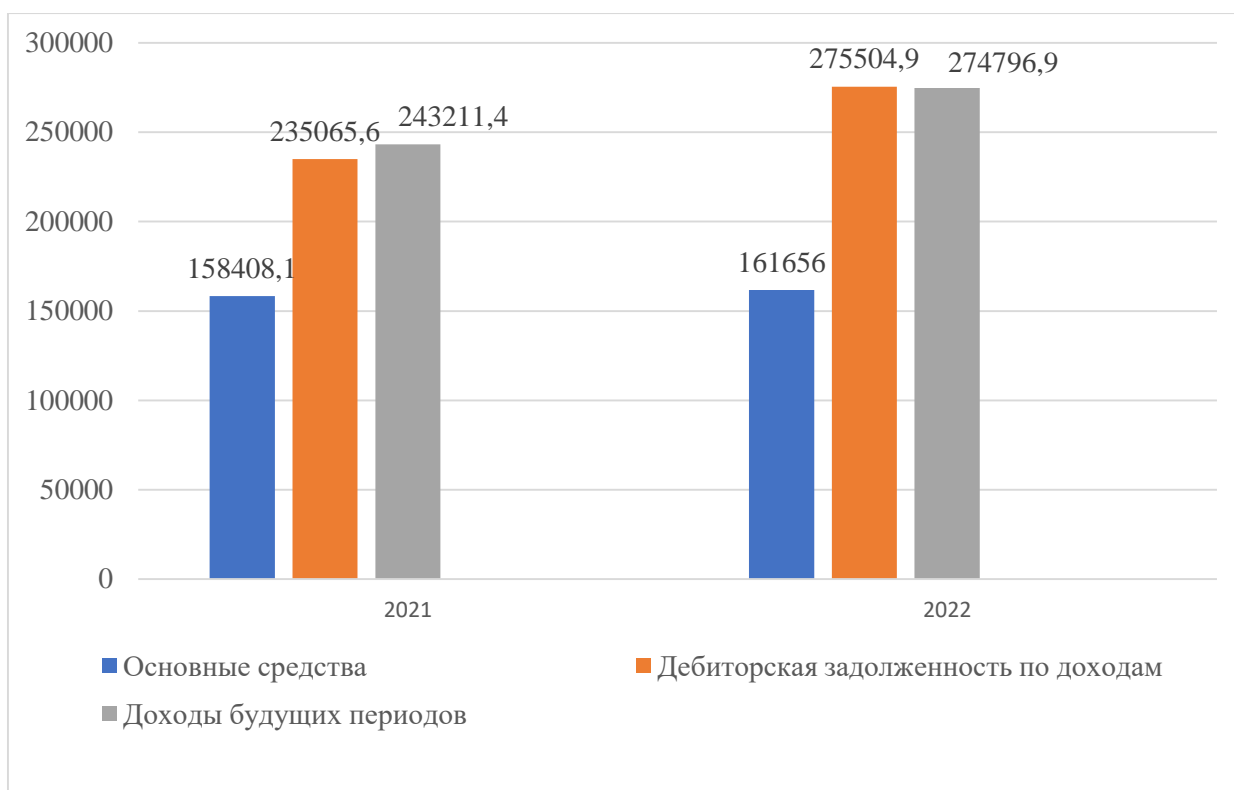


Рисунок 6 - Динамика основных показателей деятельности ГАПОУ Самарской области Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства, т.р.

По данным таблицы 2 и рисунка 6 можно сделать следующие выводы:

- такие показатели как основные средства, дебиторская задолженность по доходам, расчеты с учредителем и доходы будущих периодов в исследуемом периоде выросли. Самый существенный рост на 17 % отмечен у показателя дебиторская задолженность по доходам.

- такие показатели как материальные запасы и денежные средства учреждения в исследуемом периоде снизились, соответственно на 14% и 10%;

- финансовый результат экономического субъекта имел отрицательную величину, но к концу 2022 года сократился почти на 2 млн. руб.

Из отчета о финансовых результатах деятельности учреждения сложилась следующая динамика показателей доходов и расходов всего, и в том числе по различным источникам финансирования (таблица 3).

Таблица 3 – Показатели отчета о финансовых результатах деятельности учреждения Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства

Показатели деятельности	2021	2022	Отклонения	
			2022/2021, +/-	2022/2021, %
Доходы, всего	129304,1	154283,3	24979,2	119
в т.ч. деятельность с целевыми средствами	43201,3	56045,4	12844,1	130
деятельность по государственному заданию	70505,1	75344,6	4839,5	107
приносящая доход деятельность	15597,7	22893,3	7295,6	147
Расходы, всего	130855,1	152390,1	21535	116
в т.ч. деятельность с целевыми средствами	43200,6	54816,9	11616,3	127
деятельность по государственному заданию	72514,0	81377,0	8863	112
приносящая доход деятельность	15140,5	16196,2	1055,7	107
Чистый операционный результат	- 1551,0	1893,1	3444,1	222
в т.ч. деятельность с целевыми средствами	0,7	1228,5	1227,8	1755
деятельность по государственному заданию	- 2009,0	- 6032,4	4023,4	300
приносящая доход деятельность	457,2	6697,1	6239,9	1465

Как показал анализ доходов и расходов учреждения, отраженный в таблице 3 динамика доходов и расходов всего положительная, но при этом следует отметить ухудшение показателей по деятельности по государственному заданию. Рост доходов отмечен на уровне 19%, а рост расходов отмечен на уровне 16%.

Значение показателя «чистый операционный результат» перешел из отрицательных значений в размере 1,5 миллиона рублей в положительные значения в размере практически 2 миллиона рублей.

Таблица 4 – Результаты SWOT-анализа внешней и внутренней среды колледжа

Внутренняя среда	Сильные стороны	Слабые стороны
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ современная техническая база, лаборатории; ✓ высокий рейтинг среди СПО, участие колледжа в проектах и мероприятиях областного, всероссийского, международного уровня; ✓ реализация проектов профессиональной, социальной, направленности; ✓ участие колледжа в общественных организациях городского, областного, федерального значения; ✓ партнерские отношения с организациями-работодателями города и области. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ недостаточность баз производственной практики будущих специалистов по новым специальностям; ✓ недостаточное методическое обеспечение; ✓ недоукомплектованность педагогическими кадрами; ✓ отсутствие системных шагов применения стратегии интеграции технологий обучения и современных информационно-коммуникационных систем
Внешняя среда	Возможности	Угрозы
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ повышение квалификации и обучение педагогов; ✓ своевременная аттестация сотрудников; ✓ эффективное обучение персонала на рабочем месте; ✓ открытие новых специальностей; ✓ внедрение дистанционного обучения; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ сокращение контрольных цифр на имеющие лицензию и аккредитацию специальности; ✓ слабая заинтересованность персонала в результатах деятельности; ✓ отсутствие достойных претендентов на вакантные должности колледжа

Анализ внешней и внутренней среды колледжа, проведенный по методике SWOT-анализа, показал преимущества и слабые стороны в деятельности (таблица 4).

Результаты анализа основных показателей деятельности ГАПОУ Самарской области Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства выявили следующее:

- среди сильных сторон во внутренней среде выделяется высокий рейтинг данного колледжа среди таких же колледжей по участию в проектах областного и Всероссийского уровня;
- среди слабых сторон внутренней среды отмечено недоукомплектованность педагогическими кадрами;
- а среди угроз, исходящих от внешней среды отмечено отсутствие достойных претендентов на вакантные должности данного колледжа.

2.2 Оценка системы управления персоналом в колледже сервисных технологий и предпринимательства

Образовательную, учебную, методическую деятельность колледжа обеспечивает квалифицированный педагогический состав, осуществляющий подготовку по всем учебным дисциплинам.

Педагогический коллектив колледжа обладает высоким творческим потенциалом, способен действовать в условиях модернизации образования, реализуя требования федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО).

Со всеми работниками заключены эффективные трудовые договоры, разработаны и утверждены должностные инструкции. Средний возраст педагогического работника - 47 лет. Это опытные, грамотные, специалисты, обладающие высоким профессиональным мастерством.

Образовательный процесс в отчетный период обеспечивают 80 педагогических работников.

По состоянию на 01.01.2023 общая численность работников образовательного учреждения - 120, из них:

- доля административно-управленческого персонала – 7 ед. (5%);
- доля педагогического персонала в общей численности персонала колледжа – 65 ед. (45%);
- доля преподавателей в возрасте до 35 лет в общей численности

преподавателей учреждения –26,5% (16 чел.).

На рисунке 7 представлена численность сотрудников колледжа.

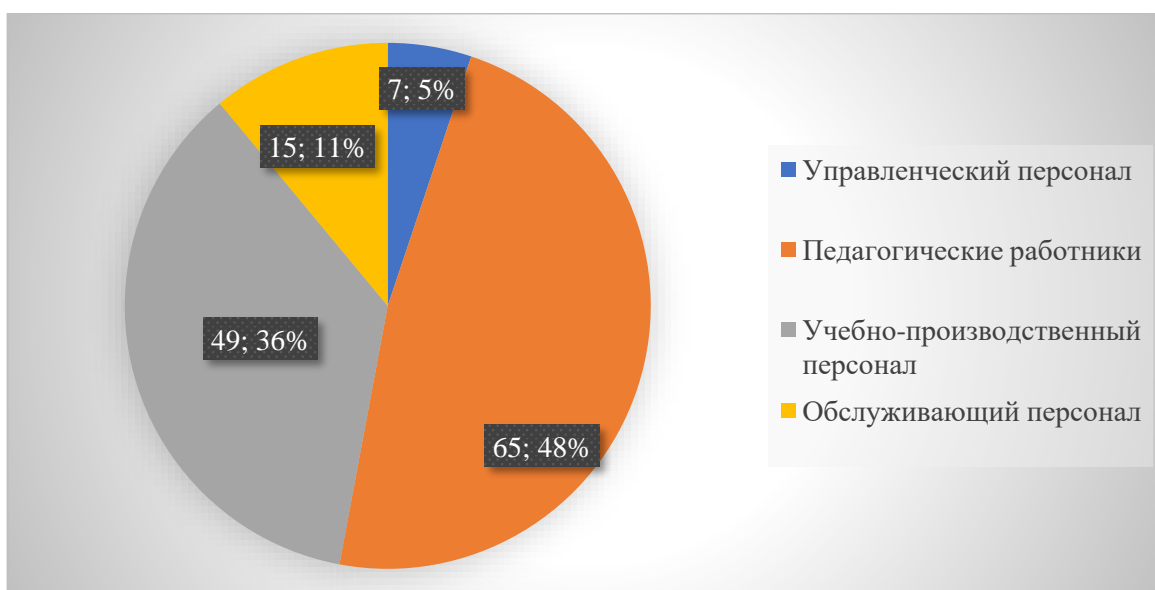


Рисунок 7 – Численность сотрудников колледжа, чел., %

На сегодняшний день:

- 100% педагогов отделения ППССЗ имеют высшее профессиональное образование и имеют опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы;
- 80% педагогических работников отделения ППКРС имеют высшее профессиональное образование и 20%-среднее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины; 100% мастеров производственного обучения имеют на 1-2 разряда по профессии рабочего выше, чем предусмотрено ФГОС СПО для выпускников.
- 100% педагогов Многофункционального центра прикладных квалификаций имеют высшее образование.
- 60% педагогических работников Центра дошкольного образования имеют высшее профессиональное образование и 40%-среднее

профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности ЦДО.

Таким образом, кадровый состав педагогических работников в ГАПОУ ТКСТП по всем направлениям подготовки соответствует требованиям ФГОС СПО.

Повышение квалификации педагогов осуществляется на основании действия федеральных законов и локальных нормативных актов:

- Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [14];
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [18].

Педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательной программы, получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, указанной в ФГОС СПО, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций.

В соответствии с Государственным заданием министерства образования и науки Самарской области, ЦПО Самарской области реализует программы повышения квалификации работников образования. Запись на курсы повышения квалификации осуществляется посредством автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании. Самарская область»[13].

Повышение квалификации педагогических работников колледжа осуществляется по именованным образовательным чекам. Прочие курсы ПК платные. Педагоги самостоятельно квалификацию не повышают. Предлагаемые курсы далеко не всегда отвечают потребностям педагогов, не

несут практической пользы. Педагогами колледжа посещение курсов ПК носит формальный характер, только для получения удостоверения.

Прохождение стажировок сопровождается трудностями со стороны Регионального центра трудовых ресурсов (мало заинтересованных работодателей). По отзывам педагогов, эти курсы и стажировки формальны.

Методической службой в течение 2021-2022 учебного года осуществлялось сопровождение педагогов в процессе сбора портфолио на квалификационную категорию, «Почетный работник НПО РФ», «Отличник ПТО РФ». Педагогические работники колледжа награждены почетными грамотами Министерства образования РФ, Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Самарской области, Тольяттинского управления Министерства образования и науки Самарской области - имеют звание «Ветеран труда».

Таблица 5 – Результативность участия педагогов в мероприятиях различного уровня

Уровень мероприятия	2021-2022 учебный год (1 семестр)				2021-2022 учебный год (2 семестр)			
	Участие		Победители		Участие		Победители	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Колледж	1	1,5	0	0	0	0	0	0
Город	0	0	0	0	0	0	0	0
Область / регион	51	78,5	4	6,2	13	20,0	2	3,1
Россия	25	38,5	4	6,2	11	16,9	9	13,8
Международный	18	27,7	0	0	6	6,2	2	3,1
Итого:	95	146,2	8	12,4	30	43,1	13	20

Кадровая политика колледжа всегда была и остается направленной на обеспечение оптимального баланса сохранения численности и качественного состава педагогических работников, обладающего большим профессиональным опытом, и постепенного обновления состава.

Результативность участия в семинарах, вебинарах, интернет-конференциях, посещениях занятий друг друга, стажировок на предприятиях

и профильных организациях, ресурсных центрах, самообразование представлена в таблице 5 и рисунках 8 и 9.

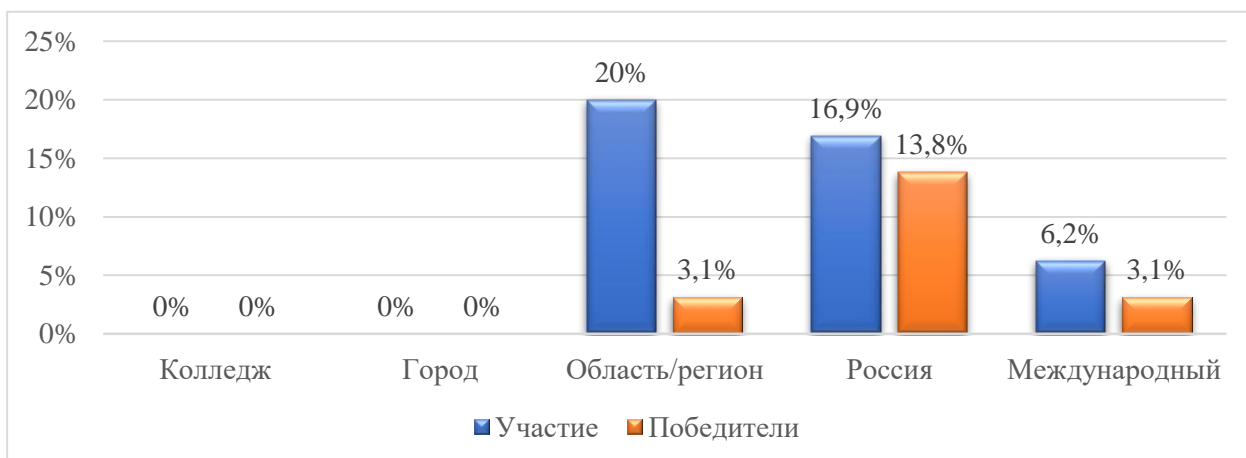


Рисунок 8 – Результативность участия педагогов в мероприятиях различного уровня за 2021-2022 учебный год (1 семестр)

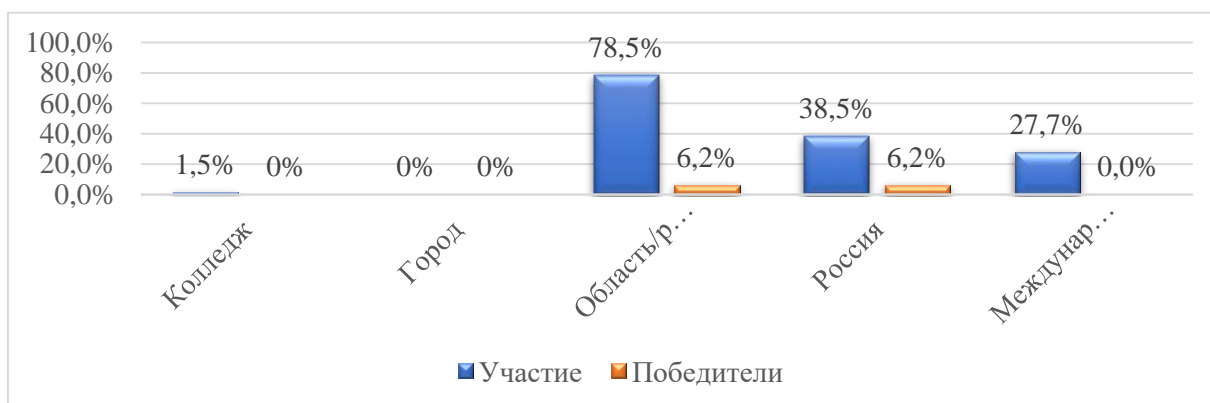


Рисунок 9 – Результативность участия педагогов в мероприятиях различного уровня за учебный год (2 семестр)

Из данных рисунков 8 и 9 видно, что значительно выросло количество педагогов-победителей в мероприятиях Всероссийского и Международного уровня на 6,6% и 3,1% соответственно, что говорит о высоком профессиональном уровне педагогов колледжа.

Главный ресурс будущих сотрудников, претендующих на вакантные должности в колледже – это внешние источники, т.к. ротация кадров внутри колледжа затруднена за счет узкой специализации преподавателей.

Одной из проблем в работе с персоналом в ТКСТП является текучесть молодых кадров, которые сталкиваются с такими трудностями, как поддержание дисциплины, понимание и изучение студентов, применение новых образовательных технологий, работа в новых условиях образовательного процесса.

Для того чтобы решить проблему с текучестью персонала в колледже, следует провести анализ текучести, рассчитав ее по формуле 1:

$$K_{\text{тк}} \text{ за } 2022 = \frac{12100}{121} = 9,8\% \quad (1)$$

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что в колледже относительно стабильная текучесть, и чтобы решить данную проблему нужно организовать систему адаптации вновь пришедших сотрудников на работу. Адаптация персонала может включать беседы с руководством и сотрудником отдела кадров, работу наставников, внутрикорпоративные мероприятия, оценку нового сотрудника со стороны коллег, и другие мероприятия.

При принятии своевременных мер по управлению текучестью кадров, повышающих у сотрудников чувство стабильности, комфорта, уверенности, востребованности и собственной ценности, можно добиться существенного снижения текучести кадров.

Важнейшей целью управления персоналом в колледже является стимулирование педагогических работников к работе с наибольшей продуктивностью, раскрытию потенциала сотрудников. Трудовой потенциал рассматривается в колледже сегодня на долгосрочную перспективу, т.е. оценивается возможность персонала выполнять функции, способность

совершенствовать знания, умения для достижения поставленных целей и задач колледжа на перспективу.

Для этого перед колледжем стоят задачи в области управления персоналом: удержание перспективных кадров и привлечение талантливых сотрудников; развитие персонала; стимулирование, мотивирование сотрудников на достижение целей; создание комфортных условий труда [8], [10].

К тому же не всегда окружающая среда дает адекватную «обратную связь» и возможность познакомиться с непредвзятой оценкой труда нового педагога. В силу этого обстоятельства нередко страдает самооценка педагогов. Каждая ошибка воспринимается как доказательство своей профессиональной неподготовленности и бездарности, неправильного выбора профессиональной стези.

Сам же колледж заинтересован в том, чтобы приход новых кадров не ломал сложившиеся рабочие процессы в коллективе.

Именно поэтому колледж сталкивается с проблемой наличия возможностей обеспечения профессионального и личностного развития педагога, возможностей помочь адаптироваться в профессиональной среде как можно быстрее. Отыскать действенные подходы к решению этой проблемы – актуальная задача.

Одной из главных проблем вновь пришедших педагогов в период профессиональной адаптации является наставничество.

Наставничество является технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- проблем молодого специалиста в новом коллективе;
- проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или

испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

По итогам анализа, проведенного разделу 2, сложились следующие выводы:

– Тольяттинский колледж сервисных услуг и предпринимательства занимает особую нишу среди учреждений среднего профессионального образования и имеет как общие образовательные программы, так и программы дополнительного образования;

– анализ доходов и расходов учреждения показал, что динамика доходов и расходов скорее всего положительная, но при этом следует отметить ухудшение показателей по деятельности по государственному заданию. Рост доходов отмечен на уровне 19%, а рост расходов отмечен на уровне 16%.

– среди сильных сторон во внутренней среде выделяется высокий рейтинг данного колледжа среди таких же колледжей по участию в проектах областного и Всероссийского уровня;

– среди слабых сторон внутренней среды отмечено недоукомплектованность педагогическими кадрами;

– а среди угроз, исходящих от внешней среды, отмечено отсутствие достойных претендентов на вакантные должности данного колледжа;

– в соответствии с тенденциями, существующими в сфере развития среднего профессионального образования в России, необходимо своевременно разрабатывать локальные акты, в которых отражаются основные направления совершенствования системы управления персоналом для колледжа.

3 Разработка мероприятий, направленных на совершенствование системы управления персоналом в Тольяттинском колледже сервисных технологий и предпринимательства

Развитие персонала и наставничество, как инструменты совершенствования системы управления персоналом

Анализ системы управления персоналом, проведенный в разделе 2 настоящей квалификационной работы, показал на наличие нескольких проблем в управлении персоналом колледжа. В таблице 6 они описаны.

Таблица 6 – Проблемы использования персонала в Тольяттинском колледже сервисных технологий и предпринимательства

Проблема	Причина	Мероприятие
Недоукомплектованность педагогическими кадрами	Отсутствие достойных претендентов на вакантные должности	Пересмотр процедур рекрутинга молодых специалистов, материальное стимулирование проявления у них инициативы, креатива и проявления творчества
отсутствие локальных актов, в соответствии с тенденциями, существующими в сфере развития СПО в РФ	В государственном образовательном учреждении ожидается директива сверху, отсутствие инициативы в разработке локальных актов «на опережение»	Разработать внутренний стандарт «Наставник» (Приложение Д)

Как видно из таблицы, причиной первой проблемы послужила, по сути общая проблема для образовательных учреждений, нехватка кадров нужной квалификации и, как следствие переизгруженность имеющегося персонала. Поэтому для устранения выявленного пробела в деятельности колледжа рекомендуется предложить пересмотр процедуры приема и отбора вновь принятых молодых специалистов. Эти преподаватели относятся к так называемому, Z-поколению (зуммеры). Они более чувствительны к личным границам и умеют их отстаивать. У них нет потребности терпеть, «потому

что так надо», им не свойственно достижение «стиснув зубы». Формат управления ими должен быть более комфортным, эмпатичным, демократичным. Представители поколения зуммеров, заполняющих все больше рынок труда, развиваются экспертно в своей сфере деятельности, но и имеют собственные увлечения. Они привыкли учиться онлайн, поэтому в работе для них важны смысл и ценность того, чем они заняты.

Мероприятие 1. В соответствии с Положением об оплате труда (утвержден приказом директора 19.12.2022), размещенном на сайте колледжа [13], формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{NROP_{zi} \cdot D_{ki} \cdot n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \cdot Q_{ki} \cdot n_z}{12} + NF_j \right) + T, \quad (2)$$

где $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования; z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ);

12 - количество месяцев в году [13].

Автором предлагается добавить в систему оплаты труда за проявление инициативы успешным работникам осуществлять разовые выплаты в размере 10% к окладу. Таким образом, увеличение (разовое) заработной платы будет стимулировать сотрудников к творческому и креативному проявлению трудового потенциала.

Мероприятие 2. На сайте колледжа размещено Положение о наставничестве от 2019 года. Оно не учитывает современных тенденций развития обучения в СПО. Одним из знаковых событий на этом пути, стала фокусировка на кадрах образовательной среды и широкая дискуссия среди российских ученых, ведущих специалистов, экспертов и профессионалов об институте наставничества в стране. Инициативу зафиксировать нормативно-правовой статус наставничества на законодательном уровне выдвинул Министр просвещения РФ С. Кравцов.

Профессиональный стандарт наставника установит единые требования к компетенциям и знаниям наставника, которые позволяют учитывать не только формальные требования, но и навыки, отражающие способность наставника выстраивать процесс сопровождения молодых специалистов и усвоения ими знаний, опыта и навыков.

Обсуждение тем: «Профстандарт «Наставник» и квалификационные требования к осуществлению наставнической деятельности» на площадке Института развития образования Республики Башкортостан прошли 29 мая 2023 года. Для разработки проекта закона о наставничестве и профессионального стандарта наставника важно мнение всех заинтересованных сторон, как подчеркивает само Министерство просвещения России [12].

Наставничество позволяет сокращать время на подготовку кадров. В условиях изменений именно личный контакт позволяет быстрее передавать лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач. Наставник помогает своему подопечному не только сформировать способность к труду, но и использовать эти способности во время работы. Профстандарт хорош тем, что это инструмент мягкого регулирования. Он создает возможность официально оформить трудовые отношения, приняв мастера своего дела на должность наставника, а не лаборанта или специалиста.

Задача разработчиков внутреннего стандарта «Наставник» будет заключаться в том, чтобы описать разноплановую деятельность, которую ведут наставники в общей логике трудовых функций и действий.

По мнению автора бакалаврской работы, необходимо уделить большее внимание проблемам определения функционала и вопросам подготовки наставников. Стандарт «Наставник» должен иметь уровневую структуру и учитывать квалификацию наставника. При описании трудовых функций важно предусмотреть разработку программы наставничества.

Задачи руководителя при комплектовании кадров, наборе персонала имеют многоступенчатое движение снизу-вверх, где на каждом этапе совершается определенное управленческое действие. Покажем этот процесс схематично (рисунок 10).



Рисунок 10 – Процесс работы с персоналом в новых условиях

Очевидно, наставников необходимо обучить специфическим навыкам. Все педагоги успешно освоили онлайн-сервисы, применяют цифровые образовательные ресурсы, ведут электронные формы документации, в том числе электронный журнал.

Проблему отсутствия кадров можно решить приглашением молодых специалистов - преподавателей из других регионов и учебных заведений.

3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий

В данном параграфе решается задача по определению эффективности предлагаемых мероприятий. Это и обучение наставников, и работа с вновь принятыми преподавателями. Организация оценки результатов такого обучения рекомендуется провести по критериям, показанным в таблице 7.

Таблица 7 – Критерии оценки дополнительного обучения в колледже

Критерии	Вес	Выполнение	Результат
1.Удовлетворение обученного сотрудника полученными знаниями, навыками и их актуальности для работы	0,27	До 100%	ст. 2 х ст. 3
2.Оценка знаний работника, прошедшего обучение (за результатами оценки экзаменационной комиссии учебных курсов)	0,39	До 100%	ст. 2 х ст. 3
3.Удовлетворенность руководства сотрудником, который прошел обучение	0,34	До 100%	ст. 2 х ст. 3
Общая результативность	1,00		сумма

Важно учесть полученные результаты по итогам проверки знаний и оценки результативности обучения наставников на соответствие этому статусу. Насколько развились, закрепились деловые качества работника с целью дальнейшего улучшения функционирования кадров, завершающейся оценкой деятельности работника на соответствие занимаемой должности.

После определения мер, которые необходимо предпринять для повышения качества системы наставничества в колледже необходимо рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Составим план-график по реализации их (таблица 8).

Таблица 8 – План-график внедрения предлагаемых мероприятий

Наименование мероприятия	Дата внедрения	Исполнитель
Пересмотр процесса приема новых сотрудников	До 01.08.2023	Директор
Организация и формирование внутреннего стандарта «Наставник»	До 01.08.2022	Директор

Все работы по совершенствованию системы управления персоналом должны быть закончены к 1 января 2024 года. Начало внедрения проектных мероприятий следует начать с 1 сентября 2023 года.

Как видно из данных таблицы 7, расходы на реализацию мероприятий составят 225 т. р.

Предполагается, что внедрение предложенных мероприятий позволит избежать текучести кадров, экономический эффект от внедрения мероприятия будет заключаться в экономии средств в связи с подбором, наймом и обучением новых работников.

Таблица 7 – Бюджет затрат необходимых на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию СУП в колледже

Статья затрат	Затраты, т.р.
Обучение наставников	15
Дополнительные методические материалы, ссылки на обучающие мини-курсы	10
Расходы на премирование сотрудников по итогам работы вследствие обучения (условно 2 сотрудника)	200
Итого:	225

В таблице 8 представим расчет экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий в ТКСТП.

Таблица 8 – Расчет экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий

Виды расходов	Величина, т.р.
Расходы, связанные с подбором и отбором работников (2 чел.)	$30 = 15 \times 2$
Расходы, связанные с адаптацией новых работников (доплаты работникам, которые закрепляются за новым сотрудником на период адаптации) (2 чел.)	$100 = 50 \times 2$
Инвестиции на обучение новых работников (2 чел.)	$200 = 100 \times 2$
Итого:	330
Затраты на введение предлагаемых мероприятий	225
Экономический эффект	$105 = 330 - 225$
Экономическая эффективность, руб./руб.	$1,47 = 330 / 225$

Из данных таблицы 8 видно, что экономии средств в связи с подбором, наймом и обучением новых работников составит 330 т.р. За счет этого формулируется экономический эффект, равный 105 т.р., а экономическая эффективность от реализации мероприятий составит 1,47 р./р. Положительная величина в расчетах подтверждает целесообразность и своевременность предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в колледже.

Реализация предлагаемых мероприятий также принесет и ощутимый социальный эффект. Так, снижение уровня текучести педагогических кадров по причине неудовлетворенности возможностями развития свидетельствует о повышении качества развития системы управления персоналом и, как следствие, приводит к значительному повышению конкурентоспособности учреждения и эффективности их труда коллектива колледжа.

Заключение

Таким образом, теоретический анализ основных аспектов системы управления персоналом в современных организациях, проведенный в данном параграфе, позволяет сделать следующие выводы:

- система управления персоналом представляет собой совокупность взаимодействующих функциональных подсистем. Они, в свою очередь, являются основными функциями или направлениями по работе с персоналом;

- как и любая система, система управления персоналом состоит из субъектов и объектов. Здесь важно, чтобы каждая из сторон четко представляла поле своей деятельности и была способной качественно ее исполнять;

- исторически сложившаяся система управления персоналом в любой организации должна подстраиваться под изменяющиеся условия внешней и внутренней организационной среды с тем, чтобы обеспечивать организации конкурентоспособные преимущества.

Итак, на основании вышеизложенного, сформулируем следующие выводы, сложившиеся в результате анализа по первому разделу:

- управление персоналом является неотъемлемой частью любого вида деятельности, и образовательного процесса, в частности.

- система управления персоналом имеет специфические цели, задачи, принципы и функции, наряду с управлением в иных организационных системах (производственной, технологической и т.п.).

- для успешного функционирования системы управления персоналом в учреждении среднего профессионального образования необходимы слаженная работа руководства, преподавательского состава и всех сотрудников, чья деятельность направлена на реализацию законодательства Российской Федерации, на личностном подходе к каждому участнику образовательного процесса.

– преподавательский состав в своей работе должен использовать разные формы и методы работы, опираясь на достижения и тенденции, существующие в мире, стране и регионе хозяйствования.

Результаты анализа основных показателей деятельности Тольяттинского колледжа сервисных технологий и предпринимательства выявили следующее:

– среди сильных сторон во внутренней среде выделяется высокий рейтинг данного колледжа среди таких же колледжей по участию в проектах областного и Всероссийского уровня;

– среди слабых сторон внутренней среды отмечено недоукомплектованность педагогическими кадрами;

– а среди угроз, исходящих от внешней среды отмечено отсутствие достойных претендентов на вакантные должности данного колледжа.

По итогам анализа, проведенного разделу 2, сложились следующие выводы:

– Тольяттинский колледж сервисных услуг и предпринимательства занимает особую нишу среди учреждений среднего профессионального образования и имеет как общие образовательные программы, так и программы дополнительного образования;

– анализ доходов и расходов учреждения показал, что динамика доходов и расходов всего положительная, но при этом следует отметить ухудшение показателей по деятельности по государственному заданию. Рост доходов отмечен на уровне 19%, а рост расходов отмечен на уровне 16%.

– среди сильных сторон во внутренней среде выделяется высокий рейтинг данного колледжа среди таких же колледжей по участию в проектах областного и Всероссийского уровня;

– среди слабых сторон внутренней среды отмечено недоукомплектованность педагогическими кадрами;

- а среди угроз, исходящих от внешней среды, отмечено отсутствие достойных претендентов на вакантные должности данного колледжа;
- в соответствии с тенденциями, существующими в сфере развития среднего профессионального образования в России, необходимо своевременно разрабатывать локальные акты, в которых отражаются основные направления совершенствования системы управления персоналом для колледжа.

Положительная величина в расчетах подтверждает целесообразность и своевременность предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в ТКТСП.

Реализация предлагаемых мероприятий также принесет и ощутимый социальный эффект. Так, снижение уровня текучести педагогических кадров по причине неудовлетворенности возможностями развития свидетельствует о повышении качества развития системы управления персоналом и, как следствие, приводит к значительному повышению конкурентоспособности учреждения и эффективности их труда коллектива колледжа.

Список используемой литературы

1. Быкова, Т.А. Документационное обеспечение управления (делопроизводство) : учебное пособие / Т.А. Быкова, Т.В. Кузнецова, Л. В. Санкина ; под общ. ред. Т.В. Кузнецовой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 304 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004805-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1906701> (дата обращения: 11.04.2023).
2. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309> (дата обращения: 14.12.2022).
3. Информационной системы «Кадры в образовании. Самарская область». [Электронный ресурс]. URL: <https://staffedu.samregion.ru/>
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. - 228 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004751-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2017325> (дата обращения: 04.01.2023).
5. Мельников Н.А. Модернизация системы среднего профессионального образования: проблемы и перспективы. [Электронный ресурс]. URL: <http://проф-обр.рф/blog/2018-06-21-1238> (дата обращения: 06.04.2023).
6. Минченкова, О.Ю., Управление персоналом: система бюджетирования : учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Фёдорова. - Москва : КноРус, 2022. - 224 с. - ISBN 978-5-406-09381-8. - URL: <https://book.ru/book/943069> (дата обращения: 14.05.2023). - Текст : электронный.

7. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). [Электронный ресурс]. URL: <http://okpdr.ru/> (дата обращения: 16.11.2022)

8. Организационное поведение : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2020. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1070335> (дата обращения: 14.12.2022).

9. Разнова, Н.В. Управление персоналом : учебное пособие / Н.В. Разнова, И.А. Цветочкина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2020. - 148 с. - ISBN 978-5-7638-4290-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818786> (дата обращения: 14.1.2023).

10. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : практическое пособие / Т. Сакетт. - Москва : Альпина Паблишер, 2021. - 222 с. - ISBN 978-5-9614-3270-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1842382> (дата обращения: 14.02.2023).

11. Соболева И.В. Современное профессиональное образование: содержание, проблемы, перспективы развития. [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.informio.ru/publications/id6698/Sovremennoe-professionalnoe-obrazovanie-soderzhanie-problemy-perspektivy-razvitiya>

12. Минпросвещения России разрабатывает профессиональный стандарт наставника, который повысит его социальную роль в системе образования и подготовки кадров. [Электронный ресурс]. URL: <https://kamgov.ru/emr/koryaksp/news/minprosvesenia-rossii-razrabatyvaet-professionalnyj-standart-nastavnika-kotoryj-povysit-ego-socialnuu-rol-v-sisteme-obrazovania-i-podgotovki-kadrov-60868> (дата обращения: 10.04.2023)

13. Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства. Официальный сайт. [Электронный ресурс] URL:

<http://tkstp.tgl.net.ru/>

14. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) [Электронный ресурс] URL: https://http://www.consultant.ru/doc/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 06.06.2021).

15. Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 238 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006102-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1948215> (дата обращения: 10.11.2022).

16. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А.А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 461 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510735> (дата обращения: 24.04.2023).

17. Федеральный проект «Профессионалитет» [Электронный ресурс] URL: <https://www.kp.ru/edu/spo/professionalitet/>

18. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

19. Шакуто Е.А. Колледж как структурное подразделение университета: опыт взаимодействия // Профессиональное образование и рынок труда. 2017. №2. С. 21-30.

20. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. Москва : КноРус, 2022. – 267 с. – ISBN 978-5-406-08839-5. – Текст: URL:<https://book.ru/book/941149> (дата обращения: 26.09.2022).

21. Alfes, K, Shantz, AD, Bailey, C, Conway, E, Monks, K, Fu, N. Perceived human resource system strength and employee reactions toward change: Revisiting human resource's remit as change agent 2019; 58: 239 – 252 p.

22. Ben Eubanks *Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop a Successful Workforce* / Kogan Page Publishers, 2022 г.
23. Key performance indicators in the production of the future / R. Joppen, S. von Enzberg, J. Gundlach, A. Kühn, R. Dumitrescu // *Procedia CIRP*. 2019. Vol. 81. Pp. 759–764
24. Lucy Adams *HR Disrupted: It's Time For Something Different* / Practical Inspiration Publishing 2019 г.
25. Modern theoretical and methodological approaches to personnel management in manufacturing enterprises [Электронный ресурс]. URL: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n31/a18v39n31p11.pdf> (дата обращения: 12.05.2023)

Приложение А

Организационная структура колледжа

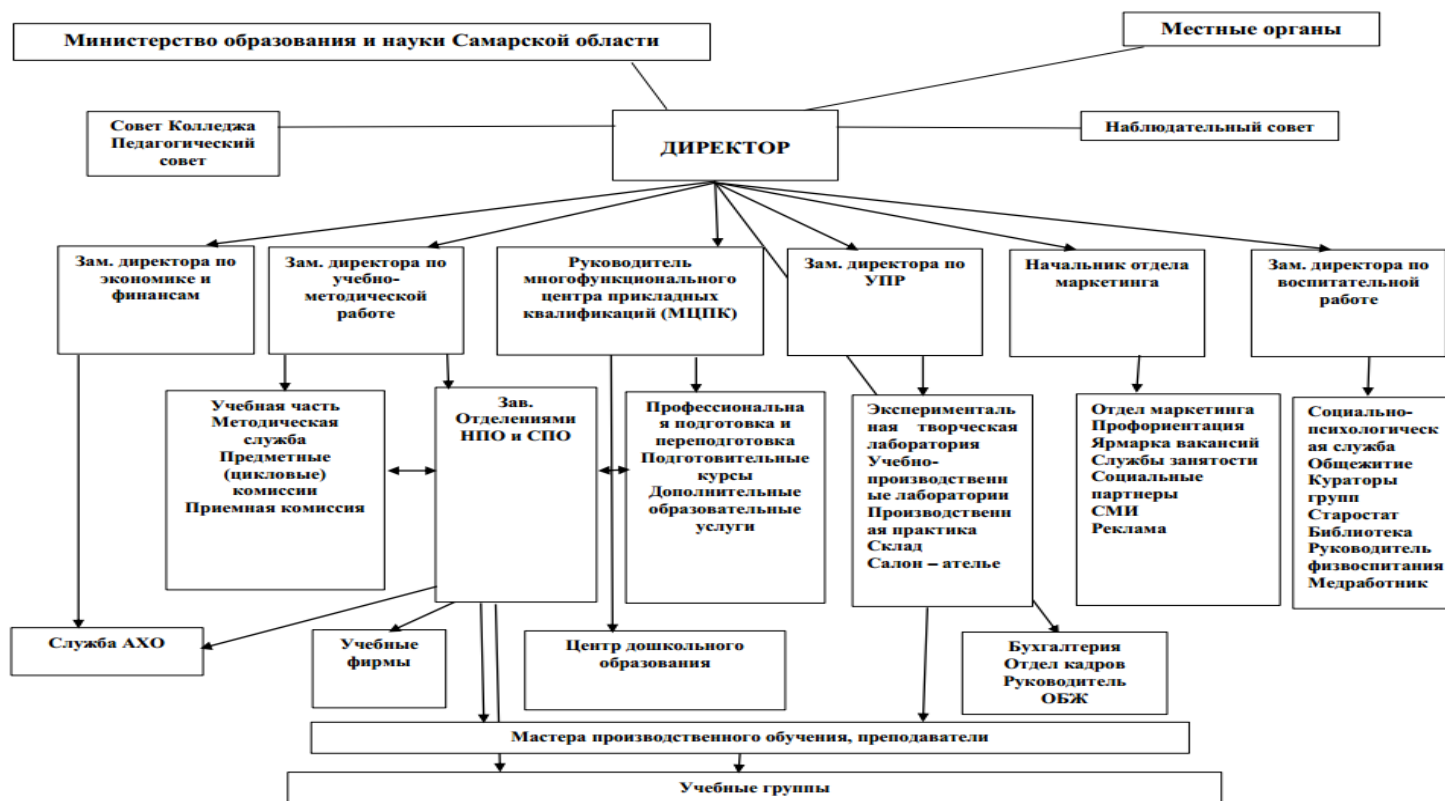


Рисунок А.1 – Организационная структура колледжа

Приложение Б

Баланс колледжа на 01.01.2022 года (фрагмент)



Подписан: ГАПОУ ТКСТП
 DN: ИНН ЮЛ=6323029960,
 E=gar@edu.sgu.ru,
 ИНН=632202886469,
 СНИЛС=00852254632,
 ОГРН=1036301045780,
 Т=Директор, О=ГАПОУ ТКСТП,
 STREET=УЛИЦА ЛЕНИНА, 37*,
 L=ОРОД ТОЛЬЯТТИ, S=63
 Самарская область, С=RU,
 G=Сергей Викторович,
 S=Иванов, О=ГАПОУ ТКСТП
 Основание: Я являюсь автором
 этого документа
 Местоположение: 12345678
 Дата: 2022.08.01 16:29:23+04'00'
 Foxit Reader Версия: 10.1.1

Баланс государственного (муниципального) учреждения

на 1 января 2022 г.

Учреждение
 Обособленное подразделение
 Учредитель
 Наименование органа,
 осуществляющего
 полномочия учредителя
 Периодичность: годовая
 Единица измерения: руб.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ "ТОЛЬЯТТИНСКИЙ
 КОЛЛЕДЖ СЕРВИСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА"

ТОЛЬЯТТИНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0503730
Дата	01.01.2022
ОКВЭД	8521
по ОКПО	02532675
ИНН	6323029960
по ОКТМО	36000000
по ОКПО	98043358
ИНН	6323065184
Глава по БК	710
по ОКЕИ	383

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	0,00	148 657 660,18	7 777 168,36	156 434 828,54	0,00	149 776 985,16	8 631 153,86	158 408 139,02
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	0,00	120 255 512,38	7 582 135,23	127 837 647,61	0,00	124 326 816,09	8 297 987,50	132 624 803,59
из них: амортизация основных средств*	021	0,00	120 255 512,38	7 582 135,23	127 837 647,61	0,00	124 326 816,09	8 297 987,50	132 624 803,59
Основные средства (остаточная стоимость, стр.010 - стр.020)	030	0,00	28 402 147,80	195 033,13	28 597 180,93	0,00	25 450 169,07	333 166,36	25 783 335,43
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
из них: амортизация нематериальных активов*	051	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Нематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040 - стр.050)	060	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	0,00	111 359 925,48	0,00	111 359 925,48	0,00	89 368 723,86	0,00	89 368 723,86
Материальные запасы (010500000) (остаточная стоимость), всего	080	0,00	4 689 735,92	2 509 968,53	7 199 704,45	0,00	5 633 478,05	3 120 616,82	8 754 094,87
из них: внеоборотные	081	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Рисунок Б.1 – Баланс колледжа на 01.01.2022 года (фрагмент)

Приложение В

Баланс колледжа на 01.01.2023 года (фрагмент)

Дятлов Сергей Викторович
 Подписан: Дятлов Сергей Викторович
 DN: cn=RU, o=ГАПОУ ТХТСП, ou=Дятлов Сергей Викторович, email=sdv@edu.tgl.ru
 Основание: Я являюсь автором этого документа
 Местоположение: 12345678
 Дата: 2023.04.20 14:53:50+04'00'
 Foxit Reader Версия: 10.1.1

Баланс государственного (муниципального) учреждения

на 1 января 2023 г.

Учреждение
 Обособленное подразделение
 Учредитель
 Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя
 Периодичность: годовая
 Единица измерения: руб.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ "ТОЛЬЯТТИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ СЕРВИСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА"

ТОЛЬЯТТИНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0503730
Дата	01.01.2023
ОКВЭД	8521
по ОКПО	02532675
ИНН	6323029960
по ОКТМО	36000000
по ОКПО	98043358
ИНН	6323095184
Глава по БК	710
по ОКЕИ	383

АКТИВ	Код строки	На начало года				На конец отчетного периода			
		деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого	деятельность с целевыми средствами	деятельность по государственному заданию	приносящая доход деятельность	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Нефинансовые активы									
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	0,00	149 776 985,16	8 631 153,86	158 408 139,02	0,00	152 461 572,94	9 194 390,51	161 655 963,45
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	0,00	124 326 816,09	8 297 987,50	132 624 803,59	0,00	129 177 214,41	8 961 424,27	138 138 638,68
из них: амортизация основных средств*	021	0,00	124 326 816,09	8 297 987,50	132 624 803,59	0,00	129 177 214,41	8 961 424,27	138 138 638,68
Основные средства (остаточная стоимость, стр.010 - стр.020)	030	0,00	25 450 169,07	333 166,36	25 783 335,43	0,00	23 284 358,53	232 966,24	23 517 324,77
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
из них: амортизация нематериальных активов*	051	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Нематериальные активы (остаточная стоимость, стр. 040 - стр.050)	060	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	0,00	89 368 723,86	0,00	89 368 723,86	0,00	89 368 723,86	0,00	89 368 723,86
Материальные запасы (010500000)** (остаточная стоимость), всего	080	0,00	5 633 478,05	3 120 616,82	8 754 094,87	0,00	4 478 905,47	3 084 957,54	7 563 863,01
из них: вневоротные	081	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Рисунок В.1 – Баланс колледжа на 01.01.2023 года (фрагмент)

Приложение Г

Положение о наставничестве ТКСТП (фрагмент)

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства»
(ГАПОУ ТКСТП)

Мотивированное мнение первичной
профсоюзной организации учтено
(протокол от « 26 » 09 2019г. № 10)



C=RU, O=ГАПОУ
ТКСТП,
CN=Дятлов С.В.,
E=tstp@edu.tgl.ru
009539cb1f6098a1
e9=
2021.06.11 15:48:
451041001

Утверждено приказом директора
ГАПОУ ТКСТП
от « 26 » 09 2019г. № 553
Согласовано на Совете Учреждения
(протокол от « 26 » 09 2019г. № 5)
Председатель

С.В. Дятлов

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Самарской области от 20 декабря 2018 г. N 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 N 767 "О мерах по реализации Закона Самарской области "О молодом специалисте в Самарской области" и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Целями наставничества являются:

оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
адаптация в коллективе;
воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

1.4. Задачами наставничества являются:

ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
адаптация работников к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
развитие у работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
развитие профессионально значимых качеств личности;

Рисунок Г.1 - Положение о наставничестве ТКСТП (фрагмент)

Приложение Д

Профессиональный стандарт педагога-наставника в ГАПОУ ТКСТП (проект)

1. Общие положения

Педагог-наставник - квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы (в дальнейшем - начинающих педагогов), направленную на их адаптацию в ГАПОУ ТКСТП, накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в ГАПОУ ТКСТП.

Настоящий стандарт определяет цели, функции педагога-наставника, регламентирующие его профессиональную деятельность, требования к профессиональной компетенции, отражающие специфику работы.

Настоящий стандарт определяет цели, функции педагога-наставника, состав реализуемых им действий, требования к его знаниям и умениям.

Профессиональный стандарт педагога-наставника является открытым документом, который может быть дополнен и расширен.

2. Цель деятельности педагога-наставника.

2.1 .Создание условий, необходимых для:

- ускорения адаптации начинающих педагогов к условиям ГАПОУ ТКСТП, осознания себя полноправным членом педагогического коллектива;
- формирования позитивного эмоционального восприятия начинающими педагогами своей профессиональной деятельности;
- ускорения накопления ими профессионального опыта;
- осознания начинающими педагогами актуальных направлений своего профессионального развития;
- освоения начинающими педагогами новых методов профессиональной деятельности.

3. Задачи педагога-наставника

В своей деятельности педагог-наставник реализует следующие задачи:

- организовать помощь в подготовке и ведении документации;
- оказывать помощь начинающим педагогам в преодолении различных затруднений;
- оказать содействие молодым специалистам по внедрению в их профессиональную деятельность современных подходов и передовых педагогических технологий.

4. Функции педагога-наставника

4.1. В своей деятельности педагог-наставник реализует следующие функции:

адаптационная, консультационная, контрольно-оценочная, аналитическая, координационная, развивающая.

4.2. Реализация адаптационной функции направлена на обеспечение успешного вхождения начинающих педагогов в педагогический коллектив ГАПОУ ТКСТП, ознакомление их с её организационной культурой, с нормативно-правовой и материально-технической базой деятельности, выявление ситуаций социально-психологического дискомфорта у начинающих педагогов и содействие устранению их причин.

4.3. Реализация консультационной функции призвана содействовать ускорению накопления начинающими педагогами опыта профессиональной деятельности, формированию умений взаимодействовать с родителями (законными представителями), выработке решений в проблемных ситуациях, снятию у начинающих педагогов психологических напряжений.

4.4. Реализация контрольно-оценочной функции призвана обеспечивать:

- мониторинг педагогической деятельности начинающих педагогов, выявление в ней

Продолжение приложения Д

- мониторинг реализации планов саморазвития начинающих педагогов.

4.5. Реализация аналитической функции направлена на:

- выделение ключевых компонентов в предметно-практической деятельности начинающих педагогов и связей между ними;
- установление причинно-следственных связей между компонентами предметно-практической деятельности начинающих педагогов и её результатами.

4.6. Реализация координационной функции призвана содействовать координации деятельности педагогов в процессе разработки и реализации образовательных программ с образовательно-педагогической деятельностью коллектива ГАПОУ ТКСТП.

Реализация развивающей функции направлена на:

- формирование у начинающих педагогов понимания актуальных потребностей своего профессионального и общего саморазвития;
- совместную разработку с начинающими педагогами планов их саморазвития;
- помощь в освоении начинающими педагогами новых методов профессиональной деятельности.
- Действия педагога-наставника при реализации его функций: адаптационная, консультационная, контрольно-оценочная, аналитическая, координационная, развивающая.

– Требования к педагогу-наставнику

(стаж, степень, звание, собственные публикации, опыт такой работы)

6.1. Педагогом-наставником может быть квалифицированный педагог, систематически повышающий свою квалификацию, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

6.2. Педагог-наставник должен обладать всеми знаниями, определённым Профессиональным стандартом педагога. Помимо этого, он должен знать:

- требования нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- нормативные акты ГАПОУ ТКСТП, регламентирующие осуществление наставничества в ней;
- факторы, затрудняющие процесс адаптации молодых педагогов в образовательных организациях и факторы, способствующие ускорению адаптации;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при планировании и осуществлении педагогической деятельности;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при организации внеклассной работы;
- основные виды затруднений, испытываемых молодыми педагогами при работе с родителями (законными представителями);

Педагог-наставник должен обладать всеми умениями, определённым Профессиональным стандартом педагога. Помимо этого, он должен уметь:

- планировать наставническую деятельность;
- вести эффективную коммуникацию с начинающими педагогами;
- адекватно оценивать уровень готовности начинающих педагогов к осуществлению профессиональной деятельности;
- прогнозировать возможные затруднения с адаптацией начинающих педагогов к условиям деятельности и осуществлением педагогической деятельности;
- консультировать по различным вопросам осуществления педагогической деятельности;

Продолжение приложения Д

- оказывать помощь в осуществлении начинающими педагогами самоанализа и самооценки, определении актуальных потребностей их развития;
- контролировать и оценивать педагогическую деятельность начинающих педагогов и их работу по саморазвитию;
- готовить отчёты о своей наставнической деятельности.