

УДК 37.08

ORGANIZATION OF COMPETITIVE SELECTION OF CANDIDATES FOR THE POSITION OF HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS
ОРГАНИЗАЦИЯ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**Zibrov V.A. / Зибров В.А.***c.t.s., as.prof. / к.т.н., доцент*

ORCID: 0000-0002-2311-7581

SPIN: 3281-1410

Zibrova K.V. / Зиброва К.В.*student / студент**Don State Technical University, Rostov-on-Don, Gagarin Square 1, 344000**Донской государственной технической университет,**Ростов-на-Дону, площадь Гагарина 1, 344000*

Аннотация. В статье представлен обзор алгоритмов конкурсного отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций в регионах Российской Федерации. Даны разъяснения о роли конкурсного отбора, который построен на принципах открытости процедур, объективности, целостности оценки деятельности руководителей. Выделены проблемы конкурсного отбора руководителей общеобразовательных организаций.

Ключевые слова: алгоритм, конкурс, отбор, кандидат, образование.

Вступление. Эффективность общеобразовательной организации зависит, от эффективности и результативности руководителя, а также от его инновационной деятельности, умения ставить правильные цели и добиваться их исполнения. Важным элементом является инновационная деятельность руководителя, которая требует трех основных шагов: идея, реализация и результат, который является результатом реализации идеи и приводит к изменениям. В общеобразовательной организации это может проявляться в виде новой педагогической теории, методологического подхода, методики обучения, учебного пособия, учебного процесса или институциональной структуры, которая, при ее внедрении, приводит к значительным изменениям в преподавании и обучении, и в конечном итоге приводит к улучшению знаний обучающихся. Эффективность обычно определяется количеством времени, средств и ресурсов, необходимых для получения определенных результатов. В общем образовании эффективность обучения определяется в основном временем и средствами. При этом обучение будет более эффективным, если достигать тех же результатов за меньшее время и с меньшими средствами.

Поэтому возрастают требования к руководителю общеобразовательной организации, к системе отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций, их подготовки к реализации своих обязанностей и поддержки профессионального развития [1-3].

Конкурсный отбор кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций является элементом стратегического развития и нацелен на [4-5]: мотивацию руководства общеобразовательной организации; сформированность компетенций кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации; реализацию целевых

индикаторов работы общеобразовательной организации и др.

Вышеперечисленные направления зависят от научно-методической, нормативной проработки алгоритма конкурсного отбора и назначения руководителей общеобразовательных организаций.

Целью статьи является обзор алгоритмов конкурсного отбора кандидатов на должность руководителей общеобразовательных организаций в Российской Федерации с учетом региональных особенностей и выявления их недостатков.

Задачи исследования: провести обзор алгоритмов конкурсного отбора кандидатов на должности руководителей общеобразовательных организаций, с учетом российских региональных особенностей; рассмотреть недостатки в структурах алгоритмов конкурсного отбора.

Для решения поставленных задач применялись следующие методы: теоретического анализа (моделирование, систематизация, классификация, формализация, системный); эмпирические методы (наблюдение, описание, мониторинг).

Основной текст.

Алгоритм конкурсного отбора кандидатов на должности руководителей общеобразовательных организаций в Российской Федерации содержат две группы: кандидаты, претендующие на должность руководителей общеобразовательных организаций; действующие руководители общеобразовательных организаций.

Конкурсный отбор руководителей общеобразовательных организаций построен на принципах открытости процедур, объективности, целостности оценки деятельности руководителей и проводится в три этапа (Сибирский федеральный округ, Дальневосточный федеральный округ, Приволжский федеральный округ, Уральский федеральный округ): тестирование, защита управленческого проекта и собеседование (рис. 1). Конкурсный отбор может проводиться в два этапа: тестирование и собеседование (рис. 2).

При конкурсном отборе кандидата на должность руководителей общеобразовательных организаций в Центральном федеральном округе России требуется информационная справка, которая заполняется руководителем и содержит разделы, показатели и критерии, которые определяют эффективность и результативность работы общеобразовательной организации за два последних года (рис. 3):

- раздел «Обучающиеся общеобразовательной организации» (количественные показатели по всем уровням образования);
- раздел «Работники общеобразовательной организации» (количественные показатели различных категорий работников общеобразовательной организации);
- раздел «Доходы общеобразовательной организации за финансовый год»;
- раздел «Расходы общеобразовательной организации»;
- раздел «Эффективность управления финансовыми ресурсами общеобразовательной организации» (показатели средней заработной платы всех категорий работников, объем средств на одного обучающегося, и место в рейтинге образовательных результатов);

- раздел «Результаты работы общеобразовательной организации» (критерии и показатели рейтинга общеобразовательных организаций региона за текущий период).

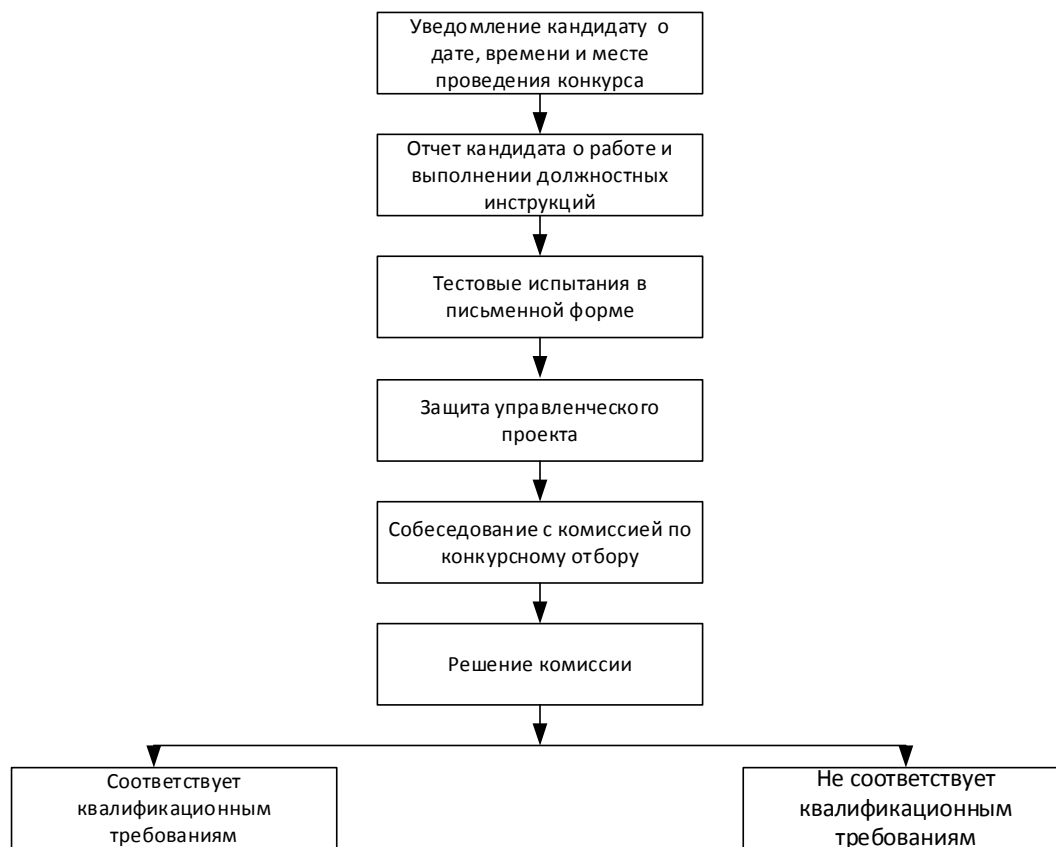


Рис. 1. Конкурсный отбор кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации



Рис. 2. Конкурсный отбор кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации

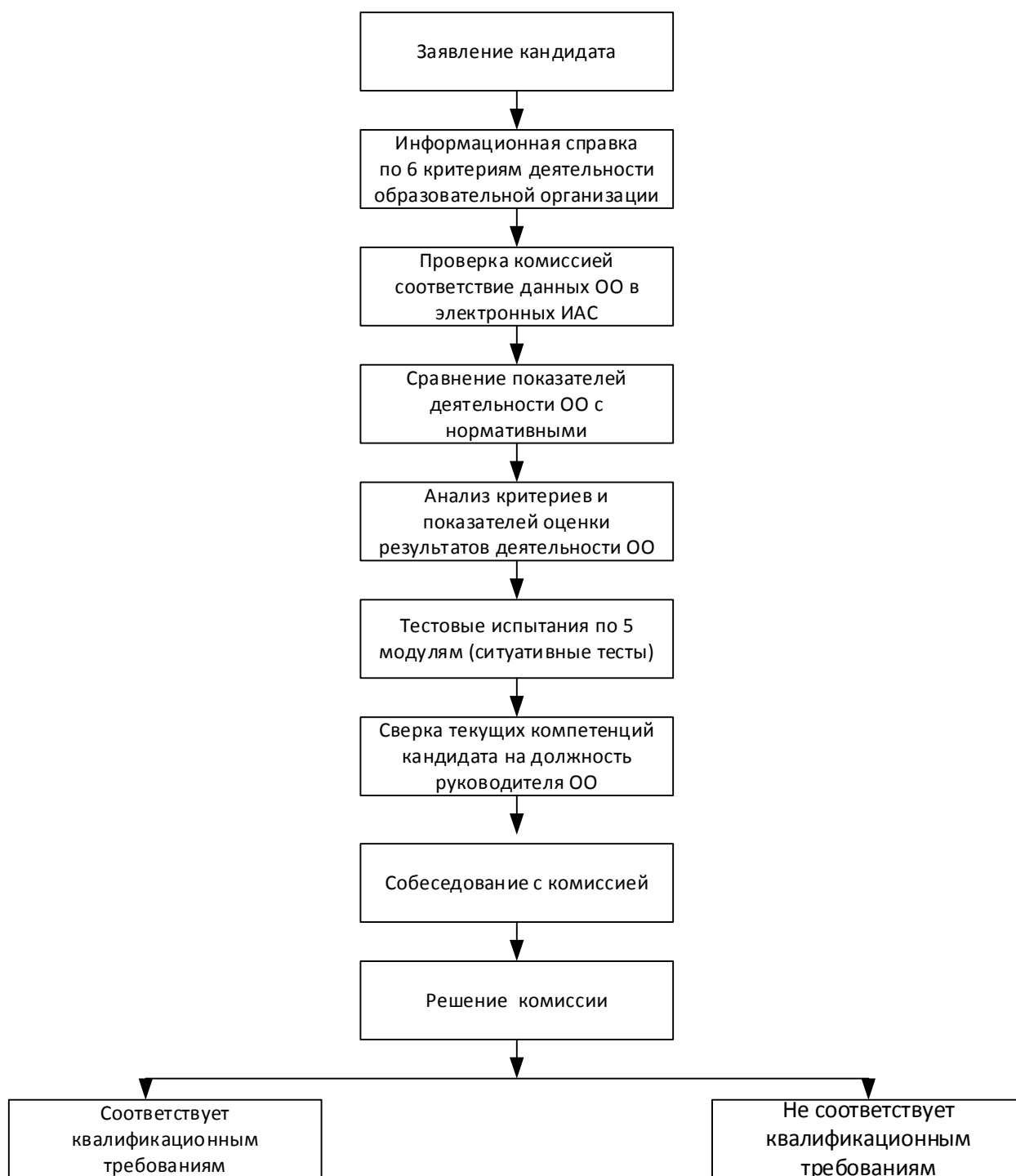


Рис. 3. Конкурсный отбор кандидата на должность руководителя общеобразовательной организации

Если кандидат, занимающий должность руководителя общеобразовательной организации, не прошел конкурсный отбор, то работодатель вправе пересмотреть условия трудового договора, или расторгнуть его (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ).

Заключение и выводы.

Приоритетность образования должна реализовываться с помощью анализа и системного подхода, относительно возникающих проблем и задач, применительно к алгоритмам конкурсного отбора руководителей

общеобразовательных организаций.

Рассмотрев состояния действующих российских региональных порядков конкурсного отбора руководителей общеобразовательных организаций, авторы статьи выявили, что в конкурсном отборе кандидатов слабо отражена процедура практикоориентированной направленности.

Авторы статьи считают, что при проведении собеседования и тестирования необходимо усилить их практикоориентированную направленность, позволяющую оценить знания и умения кандидата в области принятия эффективных решений.

Литература:

1. Богатырева О.Н. Кадровые технологии в системе управления персоналом: Учебное пособие / О.Н. Богатырева, Е.Ю. Бармина. – СПб., 2013.
2. Дмитриев Д.А. Основные факторы инновационного развития кадрового потенциала руководителей муниципальной системы образования / Д.А. Дмитриев // Вектор науки ТГУ. – 2012. – №1 (8). – С. 135–138.
3. Опарина Н.Н. Обучение и развитие кадрового резерва / Н.Н. Опарина // Ученые труды факультета государственного управления. – М., 2012. – Вып. 8. – С. 341–353.
4. Опарина Н.Н. Формирование кадрового резерва / Н.Н. Опарина // Стратегия России. – 2013. – №8. – С. 1–9.
5. Поташник М.М. Кадровый менеджмент в системе образования / М.М. Поташник // Школьные технологии. – 2012. – №4. – С. 56–61.

***Abstract.** The article provides an overview of the competitive selection algorithms for candidates for the post of heads of educational institutions in the regions of the Russian Federation. Clarifications are given on the role of competitive selection, which is based on the principles of openness of procedures, objectivity, and integrity of the performance evaluation of managers. The problems of competitive selection of heads of educational organizations.*

***Key words:** algorithm, competition, selection, candidate, education.*

Статья отправлена: 27.02.2020г.

© Зибров В.А.