

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ

DEVELOPMENT PROGRAM FOR THE STAFF OF THE INSTITUTION ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN

V. Malgin

Annotation

The article considers the problem of personnel training and development institutions of children's additional education on the example of the sports school. History of the development of the school and development of personnel development programmes.

Keywords: personnel development, sports school, sports, teaching staff, the administrative staff.

Мальгин Валерий Евгеньевич

Столичная
финансово-гуманитарная академия
г. Москва

Аннотация

В статье рассматривается проблема подготовки и развития персонала учреждения дополнительного образования детей, на примере спортивной школы. История развития школы и разработка программы развития персонала.

Ключевые слова:

развитие персонала, спортивная школа, виды спорта, педагогические работники, административно-хозяйственный персонал.

Всего несколько лет назад работа с кадрами заключалась исключительно в мероприятиях по набору и отбору рабочей силы. Идея заключалась в том, что если удалось найти нужных людей, то они смогут выполнить нужную работу. Современные организации, в которых хорошо поставлено дело управления, считают, что набор подходящих людей является всего лишь началом. В то время как большая часть ресурсов организации или предприятия представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, ценность людских ресурсов с годами может и должна возрасти. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага всего персонала руководство должно постоянно работать над повышением его потенциала. Повышение потенциала персонала организации подразумевает его профессиональное развитие [1, с.48].

Развитие персонала – это соответственно, комплекс мер, включающих профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации. Цель развития персонала состоит в обеспечении организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития [3, с.11].

Под системой развития персонала следует понимать целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов обучения и подготовки, которые содействуют повышению квалификации работников организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и

склонностями сотрудников. Обучение и подготовка – две стороны одного процесса [4, с.191]. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка – с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка представляет целевое обучение, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям организации. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации [5, с.116].

Программа развития персонала способствует формированию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это ведет к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации, а профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Таким образом, мероприятия по развитию персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достояние организации [2, с.70].

В данной работе я предлагаю рассмотреть сложившуюся практику подготовки и обучения педагогических кадров и программу дальнейшего развития персонала муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей "Детско-юношеская спортивная

школа". В связи с тем, что весь коллектив организации можно условно разделить на три части (тренерско-преподавательский состав, обслуживающий персонал и администрация школы), то программы развития и подходы к обучению будут разные. А если рассматривать практику подготовки работников организации в аспекте ее расширения и развития, то можно выделить три этапа: становление организационной структуры, увеличение преподаваемых видов спорта, расширение сферы деятельности.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей "Детско-юношеская спортивная школа" образовалось в 1999 году вследствие передачи градообразующим предприятием муниципалитету спортивного комплекса "Кристалл". И сейчас это многопрофильное образовательное учреждение, которое реализует программы дополнительного образования детей. В школе занимаются около 500 подростков и ведутся занятия по семи видам спорта: футбол в залах, греко-римская борьба, лыжные гонки, теннис, плавание, баскетбол, бокс.

Педагогический состав представлен двенадцатью тренерами-преподавателями, имеющих высшее образование. Административно-хозяйственный персонал составляет 46,5 штатных единиц.

На рассвете становления организационной структуры это была работа по двум направлениям это лыжные гонки и футбол в залах.

Для этого использовались спортивный зал с/к "Кристалл" с трибуной на 250 человек и лыжная трасса с оборудованной теплой базой.

В период с 1999 по 2004 год были открыты такие направления видов спорта как: баскетбол, теннис, греко-римская борьба.

Для занятий греко-римской борьбой было переоборудовано помещение дискотеки и приобретен борцовский ковер. Со строительством плавательного бассейна и нового спортивного зала с 2005 года культивируется плавание. Изучая спрос и потребности населения города Радужный, а в особенности интересы и предпочтения подрастающего поколения, администрацией ДЮСШ было принято решение об открытии отделения бокса с 2011 года.

Для реализации программы дополнительного образования по боксу был построен зал с рингом и всеми необходимыми техническими и технологическими помещениями. Таким образом, можно говорить о динамичном развитии спортивной школы в части предоставления услуг для дополнительного образования детей города и реализации муниципального задания. Вследствие расширения сферы деятельности (открытия новых направлений) и увеличения материальной базы (строительство плавательного бассейна, переоборудования зала греко-римской борьбы и строительство зала бокса) штатная численность спортивной школы увеличилась в 4 раза.

Во время функционирования только 2-х направлений

по видам спорта (лыжные гонки и футбол в залах), тренерско-преподавательский состав школы был представлен только тремя тренерами: два по футболу и один по лыжам. Администрация школы состояла из директора, заместителя по учебной работе и заместителя по хозяйственной части. Обслуживающий персонал состоял из технических служащих, сторожей-вахтеров, сантехника, электрика и водителя автобуса.

Обучение персонала в то время сводилось только к своевременным инструктажам по технике безопасности при обращении с электричеством, пожарной безопасности и личной гигиене на рабочем месте, а о развитии вопрос не ставился. Исключение составляла группа тренеров-преподавателей, в должностные обязанности которых входило обязательное повышение квалификации на базе Владимирского института повышения квалификации работников образования (ВИПКРО). Другими словами, можно говорить о сложившейся традиционной форме подготовки кадров.

После строительства плавательного бассейна со спортивным залом и приемом на работу новых сотрудников, перед администрацией школы встал вопрос об обучении и подготовке необходимых для выполнения работы кадров. Была разработана программа обучения новых сотрудников, т. к. половина из них не являлась специалистами по работе в плавательном бассейне, который был первым и единственным в городе с семнадцатитысячным населением.

Реализация программы подразумевала под собой создание условий для работников по овладению теми или иными знаниями, получению определенных навыков и поэтапное обучение их новой профессии. При ее составлении учитывались требования по поддержанию необходимого санитарно-эпидемиологического режима, соблюдения графика производственного контроля и необходимые условия для реализации программ по дополнительному образованию детей.

Ключевым моментом, можно сказать, толчком к управлению профессиональным развитием было выявление потребности организации в этой области. Администрацией школы были выявлены несоответствия между профессиональными знаниями и навыками (компетенциями), которыми должен обладать персонал организации для реализации задач по предоставлению услуг, и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности.

Для адекватного определения потребностей в профессиональном развитии были изучены факторы, под воздействием которых складывается потребность организации в развитии своего персонала.

- ◆ динамика внешней среды;
- ◆ развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- ◆ изменение стратегии развития организации;

- ◆ создание новой организационной структуры;
- ◆ освоение новых видов деятельности.

Все эти факторы оказывали непосредственное воздействие на систему работы школы в тот период.

Кроме уже применяемых ранее обучений в форме инструктажа и практического занятия, были применены: курсовая подготовка, обучение в форме прохождения семинаров и тренингов. В частности, такая подготовка работников как прохождение тренинга по стрессоустойчивости потребовалась вследствие того, что в свободное от занятий детей время работники плавательного бассейна оказывали платные услуги населению города.

Для оказания платных услуг по обучению плаванию, предоставлению возможности самостоятельно плавать, заниматься аквааэробикой, фитнесом и пилатесом потребовались другие привлеченные специалисты-инструкторы, которые были взяты на работу по срочному договору на выполнение определенных видов работ. Подготовка к аттестации тренеров-преподавателей приобрела характер гласности и открытости.

В 2011–2012 учебном году, в связи со строительством молодежного спортивно-досугового центра, в школе было открыто направление бокса и произведен набор 75 юношей в группы начальной подготовки. Для этого был оборудован зал с рингом, местом для силовой и технической подготовки и раздевалками с душевыми.

Кроме зала бокса в спортивно-досуговом центре есть условия для занятий бильярдом, аэробикой, фитнесом и силовой подготовкой на тренажерах. Все это привело к необходимости набора новых сотрудников и специалистов в совершенно новых видах деятельности.

В результате произошедших изменений, работа коллектива школы выходит за рамки просто выполнения учебных планов и предоставления платных услуг населению, а переходит на более качественный уровень по созданию городского спортивно-оздоровительного пространства.

Полученная система работы с различными категориями населения города, подразумевает выход персонала

организации на более высокий качественный уровень развития и подготовки.

Для реализации системы работы по созданию спортивно-оздоровительного пространства, была разработана программа развития персонала на 2012–2015 годы.

Развитие потенциала персонала организации (выход развития персонала организации на более качественный уровень) основывается на соответствующей кадровой политике организации, и в свою очередь, оказывает влияние на ее формирование. Мероприятия по повышению уровня потенциала персонала организации, как правило, ориентируются на факторы, оказывающие влияние на уровень потенциала персонала. Все факторы можно разделить на три группы: внешние, внутренние и характеризующие особенности персонала конкретной организации.

В данной работе я рассмотрел все три вида факторов которые явились толчком к развитию персонала МБОУДОД ДЮСШ. Внешние – это увеличение количества детского населения города, повышение интереса к занятиям различными видами спорта, спроса на платные образовательные услуги. Внутренние – строительство спортивных объектов, реализация программ по спорту. Характеризующие особенности персонала – это увеличение тренерско-преподавательского состава, повышение уровня преподавания, повышение уровня квалификации педагогического коллектива.

Разработанная мной программа развития персонала организации и система работы школы на ближайшие 3 года позволит увеличить количество людей занимающихся физической культурой и спортом на 20 процентов. Увеличить количество спортивно-массовых мероприятий на 40 процентов, а через реализацию программы спартакиада предприятий и учреждений города охватить систематическими соревнованиями не менее 6–9 организаций. Количество тренеров-преподавателей повысивших свою квалификационную категорию будет составлять не менее 45 процентов, а принявших участие в конкурсах различной направленности не менее 60 процентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Оганесян И. А. Управление персоналом организации. Мн. Амалфея, 2000. – 256 с.
2. Основы управления персоналом. Учебник/ Под ред. Б. М. Генкина. М. : Высшая школа, 1996. – 383 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. – М.: Центр, 1998. – 160с.
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом.– СПб: Питер, 2000.– 416 с.
5. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 1997. – 512 с.