

УДК: 351/354

Чистяков Сергей Сергеевич

магистрант

Chistyakov Sergey S.e-mail: chistiakovss1@gmail.com

Научный руководитель:

Карелин Евгений Геннадьевичпрофессор кафедры теории и
организации управления**Karelin Evgenii G.**e-mail: karelineg@mail.ruФедеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”Московская обл., Раменский городской округ,
пос. Электроизолятор, д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРИ ВРЕМЕННОЙ РАБОТЕ УДАЛЕННО

Аннотация. Статья посвящена вопросу управления персоналом при переходе на дистанционное обучение и удаленную работу педагогов. Автором обозначены основные проблемы, с которыми столкнулось руководство при работе в режиме самоизоляции во время пандемии COVID-19 в 2020 г. В работе приведены ошибки управления сотрудниками и даны рекомендации для эффективного удаленного управления.

Ключевые слова: дистанционное управление; удаленное управление сотрудниками; управление персоналом; управление сотрудниками образовательного учреждения.

Annotation. The article is devoted to the issue of personnel management in the transition to distance learning and remote work of teachers. The author identifies the main problems that the management faced when working in self-isolation mode during the COVID-19 pandemic in 2020. The paper presents employee management errors and provides recommendations for effective remote management.

Key words: remote management; remote management of employees; personnel management; management of employees of an educational institution.

В 2020 г. в условиях пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) и введения режима самоизоляции обучение во всех средних общеобразовательных школах Российской Федерации перешло на обучение с применением дистанционных образовательных технологий. Было

приостановлено посещение обучающимися муниципальных образовательных организаций, и пошел процесс реализации образовательных программ общего образования с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в порядке, определяемом администрацией образовательной организации [1].

В дистанционный формат перешло и управление персоналом. Так как система управления персоналом включает различные методы, способы работы и взаимодействия, то и дистанционный формат управления предъявляет особые требования.

При работе удаленно есть главная особенность – отсутствие коллектива рядом. При традиционной системе обучения обучающиеся, педагогические работники, администрация и руководитель присутствуют в одном пространстве, и это влияет на эффективность рабочих процессов. При удаленной работе, из-за вынужденной самоизоляции, все участники образовательного процесса оказались лишены возможности работать в одном пространстве, и это нашло отражение в особенностях работы руководителя по взаимодействию и управлению персоналом.

Работа всего педагогического коллектива зависит от работы руководителя. Можно выделить несколько основных проблем, которые влияют на работу при дистанционной форме, при работе учителя удаленно.

Потеря коммуникации как руководителя с учителями, так и учителей с обучающимися, что влияет на отношение к работе. Так как при работе из дома существует проблема самомотивации и ощущение отсутствия контроля за проделанной работой.

Отсутствие целеустремленности, организованности и самомотивации. Неготовность учителей в режиме самоизоляции управлять собой и своим режимом труда и отдыха. В домашних условиях из-за ненормированного рабочего дня и постоянного нахождения в квартире, замкнутом пространстве, возможно нарушение привычного режима сна и бодрствования.

Большое влияние личных проблем и социальных потребностей. Многие не могут переключиться на рабочий режим из дома. Для кого-то работа – это сборы на работу, время в пути на работу, общение с коллегами, контакт с обучающимся, собрания коллектива.

Экстернальный локус контроля учителей. Локус контроля – психологический фактор, характеризующий тип личности. Экстернальный внешний локус контроля – это склонность человека приписывать ответственность за происходящие в жизни события и результаты своей деятельности внешним силам.

Отсутствие навыков работы с информационно-коммуникационной техникой.

В этих сложившихся условиях, управление персоналом переходит в личностно ориентированный подход. Основной задачей руководителя в период самоизоляции становится мотивация и контроль сотрудников.

Здесь уместно вспомнить концепцию управления персоналом, разработанную Л. И. Евенко согласно которой раньше человек рассматривался как элемент системы, а сейчас уже рассматривается как субъект управления (рисунок 1). Произошла в целом смена подхода к управлению персоналом в организации.

Период	Концепции	Подходы
20–40-е гг. XX в.	Использование трудовых ресурсов (labour resources use)	Экономический (работник – носитель трудовой функции, «живой придаток машины»)
50–70-е гг. XX в.	Управление персоналом (personnel management)	Органический (работник – субъект трудовых отношений, личность)
80–90-е гг. XX в.	Управление человеческими ресурсами (human resource management)	Органический (работник – ключевой стратегический ресурс организации)
XXI в.	Управление человеком (human being management)	Гуманистический (не люди для организации, а организация – для людей)

Рисунок 1 – Концепции управления персоналом (классификация Л. И. Евенко)

Именно в этой ситуации, когда учителя из-за пандемии были переведены работать удаленно на дистанционный формат обучения, все стало индивидуально. В такой ситуации необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику. У кого-то из учителей не было дома необходимого оборудования для работы дистанционно, кто-то не мог самостоятельно установить и пользоваться специальными программами и техникой, у кого-то рабочая программа по предмету не была рассчитана на дистанционный формат с применением ИКТ (и в короткий срок они не могли изменить свою программу), кто-то из сотрудников испытал стресс в связи ограничением общения и нахождения дома в замкнутом пространстве.

В такой ситуации руководителю необходимо продумывать и организовать работу педагогического коллектива.

1. Определить цели и задачи на период удаленной работы.
2. Подготовить учителей к работе в системе дистанционного обучения и их методическое сопровождение (отбор и корректировка учебных программ, организация обучения и его сопровождение).
3. Создать техническую среду и администрирование программно-технических средств с обучением персонала, соблюдая условия для технической и информационной безопасности.
4. Установить стабильно работающие каналы коммуникации, единого и понятного всем программного обеспечения.
5. Проводить регулярные встречи, планерки, совещания с использованием видеосвязи.
6. Разъяснить обязанности, ответственность и полномочия каждого педагога. По необходимости направить на повышение квалификации в дистанционном формате.
7. Делегировать часть контрольных функций руководителя заместителям.
8. Наладить внутренние каналы обмена информацией и документами.

9. Определить критерии контроля за ходом и качеством работ и критерии оценки результата работ.

При этом руководителю следует избегать ошибок при контроле сотрудников на удаленной работе.

1. Ошибка информирования о причинах и сроках выхода на дистанционную работу. Информация должна быть своевременной и достоверной.

2. Ошибка контактов по времени. Сотрудники могут работать в разных населенных пунктах (разные часовые пояса).

3. Отсутствие обратной связи, каждый сотрудник должен иметь возможность контактировать с руководителем по своей инициативе.

4. Ошибка использования разных платформ и программных средств в дистанционной работе для разных групп.

5. Ошибка отсутствия критериев оценки качества работы.

6. Ошибка в избыточном контроле за работой учителя и навязывание мнения руководителя.

7. Недостаточный контроль за работой и соблюдением сроков сотрудниками. Должны быть установлены сроки и метод контроля за их соблюдением.

1. При переходе на дистанционное обучение можно дать следующие рекомендации руководителю для эффективного управления и контроля за сотрудниками.

2. Разработать стратегию работы коллектива в режиме дистанционной работы.

3. Организовать работу с педагогическим коллективом заместителя по ИКТ (решение вопросов по работе с программами и техникой), заместителя по учебной работе (по корректировке рабочей программы), психолога и социального работника (развивать и формировать полезные привычки (лайф-менеджмент)).

4. Своевременно издавать локальные нормативные акты и обеспечивать возможность сотрудникам ознакомиться с ними.

5. Контролировать и управлять работой классных руководителей по организации дистанционной работы с обучающимся.

6. Составлять расписание онлайн занятий на компьютерах в условиях дистанционного режима обучения с учетом санитарно-гигиенических норм и возраста обучающихся. Все мероприятия, проводимые в режиме онлайн или офлайн должны быть своевременными по расписанию, чтобы поддерживать рабочий ритм.

7. Разрабатывать план повышения квалификации в дистанционном режиме педагогов по вопросам цифровой дидактики.

8. Рассмотреть возможность заключения договора о сетевом взаимодействии с другими образовательными учреждениями.

В заключение можно сказать, что организация работы педагогического коллектива при дистанционной работе в образовательных учреждениях при временной работе удаленно – сложный процесс, который также требует от руководителя подготовки. И, следовательно, в первую очередь, именно руководитель должен иметь подготовку и пройти обучение по вопросу организации управления персоналом при работе удаленно в дистанционном формате.

Совместная слаженная работа коллектива учителей и администрации школы влияют на мотивацию и вовлечение обучающихся в учебный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19.03.2020 № 450 «О деятельности дошкольных образовательных организаций и иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-

19) на территории Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/564518056> (дата обращения: 15.01.2021).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/adca37e8038a44ab5499c589bf6205dce6af12d6/ (дата обращения 19.03.2021).

3. Управление персоналом: учебно-методический комплекс. М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. 200 с.

4. Сафонов А. Ю. Управление персоналом в период пандемии. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-pandemii> (дата обращения 19.03.2021).

5. Михайлов А. А., Федулов В. И. Подходы к управлению персоналом в условиях удаленной занятости. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-upravleniyu-personalom-v-usloviyah-udalennoy-zanyatosti> (дата обращения 19.03.2021).