

Первичная, ранняя социализация ребенка происходит в процессе семейного общения и воспитания, в результате активного родительского влияния. Семья как социальный институт выполняет ведущие социально-культурные и воспитательно-образовательные функции. Особая ценность семейных форм ранней социализации детей состоит в том, что в них включены и интенсивно задействованы различные механизмы общения: родители-дети, дети-дети, родители-дети-родственники. Вариативность этих контактов придает семейному общению эмоциональную привлекательность, душевность, теплоту.

Детские возрастные переживания предстают, с одной стороны, как способ ребенка воспринимать по-своему мир, в котором он живет. А с другой - как эти переживания влияют на усвоение социальных норм и культурных ценностей. Взрослые создают социокультурный мир, а дети впитывают культуру этого мира на уровне чувств и переживаний. В процессе эмоционального приобщения ребенка к культуре происходит его социализация в мир взрослых.

Социокультурное развитие ребенка старшего дошкольного возраста характеризуется изменениями во всех сферах личности. В связи с этим основными компонентами социокультурного развития являются мотивационно-ценностный, когнитивный и социально-коммуникативный.

Мотивационно-ценностный компонент включает в себя систему установок, интересов, желаний, ценностей ребенка, то есть мотивов, определяющих позитивное отношение к себе как личности, к обществу, людям, к познанию как главной жизненной ценности. Этот компонент выполняет функцию внутреннего стимула и ориентира в поведении ребенка.

Когнитивный компонент является основной характеристикой познавательной сферы ребенка. В его основе лежит мировоззрение, знания об особенностях национальной и общей культуры; о нравственных ценностях; о нормах поведения в обществе.

Социально-коммуникативный компонент включает в себя потребность в проявлении самостоятельности, ответственности, инициативы; соблюдение правил взаимодействия в повседневной практике общения, владение средствами общения; способность к адаптации в обществе, потребность в реализации субъект субъектного взаимодействия.

Социокультурное развитие ребенка старшего дошкольного возраста – это формирование у него представлений о добре и зле, правде и истине, а также обретение способности соизмерять свою жизнь с социокультурными образцами. Важным условием позитивного социокультурного развития ребенка является зримая представленность ему места в культуре, места в цепи поколений; при этом понятно, что история народа показана ребенку, прежде всего, в истории его семьи, истории своих «корней», своего рода.

#### **Литература**

1. Федоскина О.В. Педагогические средства социокультурного развития младших школьников в образовательном процессе: дис. ... канд. пед. наук. М., 2004. С. 245.
2. Чижова К.И. Социокультурное развитие детей в процессе музыкального воспитания: дис. ... канд. пед. наук. М., 2002. С. 147.
3. Шабатура Л.Н. Традиция в социокультурном развитии личности: дис. ... д-ра филос. Наук. М., 2004. С. 414.

\*\*\*\*\*

УДК 37.08

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Феоктистова Н.Н.**

*Россия, Иркутская область, п. Мегет, Мегетская средняя общеобразовательная школа*

**Резюме.** Статья посвящена вопросу управления персоналом организации. Актуальность изучения различных аспектов оценки управленческого персонала организации определяет необходимость обеспечения точности и адекватности приобретаемых результатов, раскрыты основные части управления персоналом организации.

Возникновение и развитие «управления персоналом» как науки, теория и практика управления персоналом организации являлись основой управления как науки. В настоящее время научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, политики и ряда других наук.

**Ключевые слова.** Персонал, управление, управление персоналом, организация, теория и практика.

### **PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION**

**Feoktistova N.N.**

*Russia, , Irkutsk region, settlement Meget, "Meget secondary school of education"*

**Summary.** The article is devoted to the issue of organization personnel management. The relevance of studying various aspects of the evaluation of the organization's management personnel determines the need to ensure the accuracy and adequacy of the results obtained, and the main parts of personnel management of the organization are disclosed. The emergence and development of "personnel

management" as a science, theory and practice of personnel management organization were the basis of management as a science. At present, the scientific direction "Human Resource Management" is formed at the intersection of the theory and organization of management of various sciences.

**Keywords.** Personnel, management, personnel management, organization, theory and practice.

Актуальность изучения различных аспектов оценки управленческого персонала организации определяет необходимость обеспечения точности и адекватности приобретаемых результатов. Кардинальные экономические, политические и социальные перемены в последние годы произошли в современном российском обществе. Во всех сферах общественной жизни увеличилась роль отдельной личности, а интенсификация труда, изменение содержания большинства видов трудовой деятельности, появление новых задач увеличили значение оценки управленческого персонала и повысили требования к конструированию и применению соответствующих оценочных технологий и процедур.

Управление как специфический вид социальной деятельности, опирается на финансовые, сырьевые и другие материальные ресурсы, включает три основных составных части:

- 1) планирование, определение целей и задач организации, а также пути их реализации;
- 2) организацию, упорядочивающую и регулирующую деятельность людей;
- 3) управление персоналом.

Управление персоналом имеет ключевое значение для успеха деятельности любой организации, в том числе и в образовательной сфере. Подсчитано, что в среднем руководитель тратит на управления сотрудниками - персоналом, или кадрами – до 80 % своего рабочего времени [3; 9].

Управление персоналом - наука, возникшая в конце XIX в. в США, а ранее развивавшаяся в рамках других наук (психологии и социологии, экономики, экономики предприятия, организационного поведения, конфликтологии, экономики труда). Развитие данной науки проходило в русле биохевиористского подхода в США, и выделение в самостоятельную сферу знания завершилось к 1960-м гг. В дореформенной России специальной науки управления персоналом не существовало, отсутствовала важная база ее предмета – рыночная среда, тем не менее, управление трудовыми отношениями исследовалось также в рамках экономических, социологических и психологических наук.

Персонал (от лат. *Personalis* - «личный») представляет собой личный состав организаций, включающий всех наемных рабочих, а также работающих собственников и совладельцев. [1; 5]

Персонал - это совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

Персонал - это стратегический фактор, определяющий будущее организации, т.к. именно люди делают работу, подают идеи и позволяют фирме жить [4].

Управление - это всеобъемлющее понятие, содержащее в себе все действия и все лица, принимающие решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля.

Формирование науки управления персоналом началось вместе с формированием теории управления как науки, которое произошло более ста лет назад, в самом начале периода промышленной революции. Тогда управление организацией и управление ее персоналом не различались. Кроме того, наиболее важные проблемы науки об управлении относились к управлению персоналом организации. Другими словами, теория и практика управления персоналом организации являлись основой управления как науки. В настоящее время научное направление «Управление персоналом» формируется на стыке теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, политики и ряда других наук.

Управление персоналом – комплексная наука, базирующаяся на достижениях смежных наук:

- менеджмента - определяющего основополагающие принципы управления организацией;
- теории и организации управления - включающего вопросы методологии управления человеческими ресурсами, стратегического управления персоналом в контексте общей стратегии организации, планирования кадровой работы в организации;
- экономической теории - изучающей проблемы повышения производительности и эффективности труда, сокращения издержек на персонал, формирования доходов предприятия и начисления заработной платы, нормирования труда, планирования потребностей в человеческих ресурсах;
- социологии - исследующей взаимоотношения людей, в том числе в производственном коллективе;
- психологии труда, изучающей психологические характеристики сотрудника в процессе трудовой деятельности; результаты психологических исследований используются при профессиональном отборе персонала, формировании рабочих групп, разработке систем мотивации, управлении конфликтами;
- конфликтологии - определяющей порядок действия при разрешении и предотвращении конфликтов, в том числе трудовых;
- Этики - рекомендации которой используются при формировании корпоративной культуры организации и регулировании отношений между сотрудниками;
- трудового права, которое анализирует комплекс юридических аспектов труда, в частности правовые нормы, регулирующие общественные отношения, возникающие в процессе труда и других наук [2; 23].

Сегодня вопрос управления персоналом организации актуален и для современной школы. Многими осознаются проблемы с точки зрения персонала, такие как:

- возраст (старение персонала);

- женский коллектив;
- текучесть кадров;
- загруженность (большинство учителей работают больше, чем на одну ставку);
- нехватка кадров

На сегодняшний день имеются требования к современному учителю: знание новой информации, а именно Федеральный закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Профессиональный стандарт педагога.

Можно распределить педагогов на группы по степени готовности к ФГОС:

Пассивные - МОГУТ, НО НЕ ХОТЯТ. Могут применять новые технологии, но это зависит от формы стимулирования. Изменения воспринимают как необходимость;

Инертные - НЕ ХОТЯТ И НЕ МОГУТ. Используют старые формы и методы деятельности, имитируют процесс внедрения нового. Не мотивированы на изменения, действуют только по степени руководства;

Успешные - МОГУТ И ХОТЯТ. Мотивированы, инновация представляет личностную ценность. Успешны в освоении образовательных технологий на основе личных убеждений, глубокого осмысления теоретических основ, опыта реальных ситуаций;

Активные - ХОТЯТ, НО НЕ МОГУТ. Позитивно относятся к изменениям. Новация представляет личностную ценность. Дублируют новые подходы в своей деятельности без теоретического осмысления, не умеют их творчески перерабатывать.

Большие возможности в повышении мотивации персонала раскрывает привлечение работников к вопросам управления через активное участие каждого во внутренней экспертизе образовательной организации [5].

Управление персоналом образовательной организации - это целенаправленная и совместная деятельность состава руководства организации на основе знания своего коллектива.

#### **Литература**

1. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2005. - 279с.
2. Доскова Л.С. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Персонал как объект управления:[сайт]. [2008]. URL: [http://www.e-reading.club/bookreader.php/81554/Doskova\\_-\\_Upravlenie\\_personalom.html](http://www.e-reading.club/bookreader.php/81554/Doskova_-_Upravlenie_personalom.html) (дата обращения: 15.03.2017).
3. Управление персоналом организации персоналом [Электронный ресурс] // Аплик:[сайт].URL: <http://aplik.ru/10-klass/tema-51-upravlenie-personalom-organizatcii/?singlepage=1> (дата обращения: 14.03.2017).
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2010.695 с.
5. Голубчикова, М.Г., Григорьев Г.А.Внутренняя экспертиза учреждений профессионального образования как средство повышения качества воспитательной работы // Вестник Восточно-Сибирской государственной академии образования. 2010. № 12. С. 94-99.

\*\*\*\*\*