Содержание

[Введение 3](#_Toc156752771)

[1 Теоретические аспекты управления развитием персонала в организации 6](#_Toc156752772)

[1.1 Понятие и сущность управления развитием персонала 6](#_Toc156752773)

[1.2 Цели и задачи развития персонала 9](#_Toc156752774)

[1.3 Методики анализа управления развитием персонала в организации. 14](#_Toc156752775)

[2 Анализ деятельности Муниципального образовательного учреждения «Лицей № 6» в области управления развитием персонала 18](#_Toc156752776)

[2.1 Социально-экономическая характеристика МОУ Лицей № 6 18](#_Toc156752777)

[2.2 Анализ системы управления развитием персонала в МОУ Лицей № 6 35](#_Toc156752778)

[3 Рекомендации по совершенствованию деятельности развития персонала в Муниципальном образовательном учреждении «Лицей № 6» 50](#_Toc156752779)

[Заключение 66](#_Toc156752780)

[Список использованных источников 68](#_Toc156752781)

[Приложение А −](#_Toc156752782) [Анкета «качеств обучения» 73](#_Toc156752783)

[Приложение Б −](#_Toc156752784) [Организационная структура Муниципального образовательного учреждения «Лицей №6» 75](#_Toc156752785)

[Приложение В](#_Toc156752786) − [Представление на должность 76](#_Toc156752787)

[Приложение Г −](#_Toc156752788) [Перспективный план прохождения аттестации сотрудников МОУ «Лицей №6» на период 2021-2025гг. 77](#_Toc156752789)

[Приложение Д −](#_Toc156752790) [Программы повышения квалификации педагогов в 2023 году 78](#_Toc156752791)

[Приложение Е −](#_Toc156752792) [Бланк оценки сотрудников 80](#_Toc156752793)

[Приложение Ж −](#_Toc156752794) [Индивидуальный план развития 82](#_Toc156752795)

# Введение

Актуальность темы исследования. Совершенствование деятельности по управлению развитием персонала является актуальной проблемой для многих организаций, особенно для образовательных учреждений, где от квалификации и профессионализма педагогов зависит качество образования и успешность обучения учащихся, в том числе и для Муниципального образовательного учреждения «Лицей №6» (далее МОУ Лицей). В условиях современной образовательной среды, характеризующейся высокой конкуренцией и быстро меняющимися требованиями, возникает необходимость постоянного развития и совершенствования методов работы с персоналом.

Современные условия жизни влияют на систему образования, что приводит к изменениям в образовательной парадигме. Основной акцент в работе педагога делается на развитие педагогического труда и улучшение всей его деятельности. В связи с этим успешность учебно-воспитательного процесса в школе зависит от профессиональной компетентности учителя, его личных качеств и уровня мотивации. Современное общество нуждается в педагогах, готовых к участию в инновационных процессах, способных воспринимать новые идеи и компетентно решать профессиональные задачи. Профессиональное развитие педагога проявляется в его способности рефлексировать свой профессиональный уровень, стремлении к совершенствованию профессиональных компетенций, выстраиванию процесса педагогического самообразования и решению новых педагогических задач различного уровня сложности. Многие педагоги используют традиционные способы повышения своей профессиональной квалификации.

Основной целью данной выпускной квалификационной работы является изучение процесса развития персонала в МОУ Лицей, а также разработка рекомендаций по улучшению системы развития персонала в учреждении.

Задачи исследования:

– Изучить теоретические аспекты развития персонала в образовательных учреждениях;

– Рассмотреть систему деятельности по развитию персонала в МОУ Лицей;

– Проанализировать текущую ситуацию в МОУ Лицей в области развития персонала;

– Выявить основные проблемы в области развития персонала МОУ Лицей;

– Разработать рекомендации по совершенствованию процессов развития персонала в МОУ Лицей.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования является Муниципальное образовательное учреждение «Лицей №6». Предметом исследования выступает процесс совершенствования системы обучения и развития сотрудников в современных условиях.

Методы исследования:

1. Теоретические методы (сбор, изучение, обобщение и анализ информации; анализ и обобщение периодических изданий и внутренних документов организации, анализ научной литературы и нормативных документов);

2. Практические методы (анализ внутренней статистической информации МОУ Лицей, опросы и интервьюирование сотрудников учреждения, анализ статистических данных, экономические расчеты).

В ходе написания выпускной квалификационной работы были изучены нормативно-правовые документы: Трудовой кодекс РФ, ФЗ РФ «Об образовании», Устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников, Положение о наставничестве, Положение об организации работы с кадровым резервом, должностные обязанности руководителя и персонала МОУ Лицей и другие. Указанные источники регулируют ключевые вопросы выпускной квалификационной работы и составляют ее нормативно-правовую базу.

Информационной базой исследования являются теоретические материалы: книги и научные статьи по теме развития персонала, управления человеческими ресурсами, психологии и образования. Внешние нормативные документы и законодательство в области управления персоналом. Внутренние нормативные документы МОУ Лицей. Эмпирические материалы: Внешние статистические данные и аналитические отчеты о состоянии рынка труда и образовательных услуг. Внутренняя статистическая информация МОУ Лицей. Результаты опросов и исследований по вопросам развития персонала и эффективности образовательных программ. Материалы, полученные в ходе наблюдений, интервью и экспертных оценок в рамках данной работы.

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процесса развития персонала МОУ Лицей. Это, в свою очередь, повысит качество образовательных услуг, предоставляемых лицеем, и повысить шансы выпускников на успешное поступление в высшие и средние профессиональные учебные заведения.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения. Содержит 22 таблицы, 3 рисунка, список из 55 использованных источников. Работа дополнена 7 приложениями. Общий объём выпускной квалификационной работы – 82 страниц.

# 1 Теоретические аспекты управления развитием персонала в организации

# 1.1 Понятие и сущность управления развитием персонала

Управление развитием персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного образовательного учреждения, поскольку в современных условиях роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования. Важным элементом производительных сил являются люди с их уровнем образования, опыта и мастерства.

Система развития персонала – это целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые соответствуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников. Развитие персонала формируется под воздействием факторов, влияющих на важность и необходимость развития персонала, и обладает следующими основными принципами:

– целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала;

– опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации;

– гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития;

– профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов;

– построение системы развития персонала с учетом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий его функционирования [13].