

Выступление Ю.В. Конникова на пленарном заседании ежегодного областного педагогического собрания

Главной миссией профсоюза является достижение социально-трудоу и экономической защищенности работников отрасли. Когда человек ощущает себя защищенным? Когда есть стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Я имею ввиду стабильное функционирование и развитие организации, а не ее стагнация. Это проявляется в достойном уровне оплаты труда, объективной оценки деятельности со стороны руководства и коллектива и, конечно, в морально-психологическом климате. Важнейшую роль в создании таких условий играет система управления. Большинство руководителей считают профсоюз партнером в формировании и функционировании системы и используют наш ресурс в полной мере. Мы стараемся быть и партнерами, и конструктивными оппонентами. Но, к сожалению, в ряде организаций профсоюз становится оппозицией и приходится разбираться кто главный провокатор администрация или профком. В такой ситуации коллектив погружается в эту атмосферу конфликта и до качества ли им образования. Как управлять без конфликта, создать атмосферу творчества.

Конечно, призрак менеджмента бродит в образовании, на семинарах, курсовой подготовки, в процессе аттестации. Но положив руку на сердце, в большинстве управляем исходя из собственных воззрений, представлений, эмоций, взаимоотношений, в том числе, и личностных, в лучшем случае чужого опыта. Это всегда будет иметь место быть, учитывая наш менталитет, но не должно являться главным.

Чтобы не обидеть науку об управлении, вернусь к основной теме и сделаю акценты на проблемах, препятствующих, на наш взгляд, стабильному функционированию и развитию системы управления и нашей роли в их решении. Любые управленческие технологии реализуют люди, поэтому начну с управленческих кадров.

Несмотря на широкий спектр технологий по поиску, отбору и формированию резерва управленческих кадров, в большинстве территорий сегодня нет ни системы поиска и отбора, ни реального резерва. Часто просто диктует ситуация, а в ряде муниципалитетов иногда вообще не могут найти руководителей и, конечно, при этом нельзя не учитывать социальные причины (например: удаленность территории и отсутствие жилья). Мы потеряли важнейшую составляющую «выращивание» руководителей. В Вузах реализуются образовательные программы по подготовке специалистов в области управления, как правило, это подготовка не учитывает специфику отрасли. Практика нашей работы показывает, что многие управленческие ошибки и конфликты возникают от незнания нормативной базы или норм ее применения и

реализации, что приводит к ситуативному решению возникающих проблем, а не к использованию системных подходов в управлении кадрами. Для погружения в специфику существует система повышения квалификации и переподготовки. И первое, и второе требует значительных финансовых затрат. Средств, выделяемых региональным и муниципальными бюджетами, не достаточно на реализацию потребности системы на обучение руководителей, но в то же время, выявляемые надзорными органами нарушения в реализации действующего законодательства влекут большие расходы на штрафы и мероприятия по их устранению, которые приходится платить в большинстве из бюджета.

К сожалению, мы должны отметить и недостаточный уровень правовой грамотности профсоюзных лидеров. Чтобы быть достойным партнером и конструктивным оппонентом надо иметь опыт и знания. Но в отличие от руководителей, это общественная нагрузка наряду с основной деятельностью. Если руководители хотят чтобы председатели «первичек» выросли не в примитивных оппозиционеров, черпающих информацию только из интернета, а достойных партнеров, надо вовлекать их в управленческую деятельность, а не использовать в роли Шуручки из фильма «Служебный роман». Мы благодарим мудрых руководителей организаций и органов управления образования за взаимопонимание и товарищей по профсоюзу за преданность делу.

Только в текущем году в наших обучающих мероприятиях приняли участие более 600 руководителей образовательных организаций и профсоюзных лидеров. Кроме того, профсоюз является площадкой для реализации педагогами лидерских качеств и организаторских способностей и может быть стартовой площадкой для карьерного роста. Много примеров в системе, когда председатели становятся руководителями.

Кадровые проблемы существуют и на муниципальном уровне управления. Особенно частой сменяемостью руководителей. Это связано с низким уровнем заработной платы, возрастающим уровнем полномочий и ответственности и, при этом, оптимизацией штатов. Нас волнует ситуации, при которых принимаемые на уровне управлений образования, без учета и мотивированного мнения профсоюза, решения дестабилизируют всю систему и приводят к социально-психологическому напряжению среди руководителей. Например, как может руководитель работать творчески, реализовывать программу развития организации, кадровую политику, готовить организацию к новому учебному году, практически без финансовой поддержки муниципального бюджета, обеспечивать выполнение обязательств по учебникам, санитарным нормам, антитеррору, противопожарной безопасности, если его и всех коллег руководителей, начальник управления переводит на срочные трудовые контракты сроком на 1 год, либо постоянно

нависшая угроза увольнения без объяснения причин. Напрашивается вывод – это желание беспрекословного подчинения. И то, и другое не добавляет авторитета муниципальной власти. Скажу одно, как учитель химии, – нельзя наполнять колбу беспредельно, взорвется!

Способность вести диалог с людьми в рамках постоянно меняющегося правового поля, разрешать конфликтные ситуации и предотвращать их появление – непростые качества, с которыми не рождаются. Здесь нужны и знания, и опыт. Понимая это, Министерство и Профсоюз ведут кропотливую работу с начинающими руководителями органов управления образованием и организаций, в том числе, опираясь на опыт руководителей, имеющих солидный стаж управления муниципальным органом образования. Только вот таких руководителей с солидным стажем у нас с каждым годом становится все меньше и меньше. И, конечно, благодарность главам, которые это видят и ценят. Ну и наши председатели в этих территориях достойные партнеры.

Коллеги! Экономические технологии служат формированию системы санкций, стимулирования, поощрения, вознаграждения. Данные технологии, как показывает практика, наиболее эффективны в условиях открытости, публичности и участия в их реализации представительного органа работников. Когда социальные партнеры объясняют и своевременно информируют работников о происходящих изменениях в системе оплаты труда, механизмах и критериях формирования заработной платы, снижаются риски возникновения социальной напряженности и конфликтов. Это один из показателей стабильности и деятельности руководителя.

В этой связи необходимо отметить стабильность выплаты заработной платы, сохранение социальных льгот и гарантий на региональном уровне. Мы благодарим муниципалитеты за увеличение и в этом году должностных окладов педагогических работников и региональную власть за поддержку этих процессов. Рассчитываем, что в следующем году мы поблагодарим за значительное увеличение базовых окладов младшего обслуживающего персонала.

Коллеги! Социально-психологические технологии управления обеспечивают повышение мотивации, адаптацию в коллективе, создание благоприятной творческой атмосферы, разрешение конфликтов, снятие социальной напряженности. Тем более это важно, когда идут масштабные процессы оптимизации образовательной сети и штатных расписаний, в которые вовлечены людские и материальные ресурсы. Как управлять и формировать единый коллектив, когда удаленность подразделений километры без транспорта и нормальных дорог. Кроме того, не прибавляет стабильности частая корректировка фондов оплаты труда организаций. И, конечно, запредельное закручивание

гаек в части контроля и надзора. Ну и самой системе образования нельзя быть такой безотказной, надо уметь отказывать и защищаться в действующем нормативно-правовом поле, так нежно по-женски и грамотно.

Для работников образования как ни для какой другой отрасли важно признание власти и общества. В регионе и муниципалитетах сложились замечательные традиции, стимулирующие результативный и творческий труд: Конкурсы профессионального мастерства (не многие регионы могут похвастаться таким их спектром), Премии Губернатора, Законодательного собрания, Глав территорий, появились конкурсы среди младшего обслуживающего персонала. Важную роль в этом направлении играют наши совместные с Министерством, органами управления и территориальными организациями грамоты, клубы молодых педагогов, спортивные соревнования, фестивали, конкурсы по различным направлениям в Вузах и среднем профессиональном образовании. Выражаю благодарность ректорам, директорам и профсоюзам Вузов и организаций среднего профессионального образования за поддержку и реализацию наших инициатив.

Хочу поблагодарить управленцев и депутатов всех уровней за активное участие в праздничных мероприятиях, посвященных столетию нашего профсоюза. Но это праздник, а люди хотят слышать, как решаются проблемы и какие перспективы развития отрасли и территорий. В мае 2017 года состоялся прямой разговор профсоюзного актива с Губернатором Дубровским Борисом Александровичем и надеемся, что такой диалог станет традицией во всех территориях.

В завершении поздравляю с началом нового учебного года. На плечах всех вас – большая ответственность. Мудрости, удачи и технологии Вам в помощь, а мы готовы вместе с вами делить ответственность, если это работает на стабильность и развитие системы образования.