

УДК 37.08

Е. А. Васьков,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Л. А. Сайтбагина

К проблеме управления карьерой начинающего специалиста в школе

Аннотация. В представленной статье освещается актуальность проблемы управления карьерой молодых специалистов в общеобразовательной школе. Предлагается научный обзор литературы по проблеме. Анализируются типичные проблемы в управления карьерой в соответствии с разными теориями.

Ключевые слова: управление, карьера, общеобразовательная школа.

Рынок педагогического труда в стране на данный момент не сбалансирован. Спрос на педагогических работников, т. е. потребность кадров в школах, удовлетворяется недостаточно. При этом система школьного образования не испытывает количественной нехватки подготовленных кадров, проблема заключается скорее в привлечении этих кадров в школу, а также в удержании и развитии молодых специалистов. На данный момент имеется более 30 тыс. вакансий для педагогических работников, однако это число не спешит стремительно уменьшаться. Даже те немногие молодые специалисты, которые пришли в школу, спустя год или два покидают образовательные организации, в том числе и из-за того, что не видят в них своего развития и развития своей карьеры. Как же управлять карьерой молодого специалиста в школе и как показать ему путь, который поможет связать свою жизнь с образованием? О необходимости и сложности этого процесса и будут дальнейшие рассуждения.

Одним из очевидных вопросов в управлении карьерой молодого специалиста является само устройство карьерного роста в профессии, неясность ее динамического развития. В ситуации, когда профессиональные перспективы собственного и карьерного роста туманны и впереди вас ждут долгие годы монотонного преподавания, желание молодого специалиста оставаться в образовании резко снижается. Особенно с учетом возможностей профессионального развития в других сферах деятельности. Уже это делает вопрос о развитии карьеры молодого специалиста крайне востребованным.

Исследуемая проблема не является полностью освещенной в научных кругах, и всё же есть большое количество литературы, касающейся тех или

иных ее аспектов: кадровые, психологические, управленческие изучались зарубежными и отечественными кадрами.

В целом теории, связанные с управлением карьерой, можно разделить на две основные группы. Одна из них связана с общими методологическими подходами управления и менеджмента: теории человеческих отношений и поведенческих наук (А. Маслоу) [8]; системные теории (Л. И. Евенко, Б. З. Мильнер) [4]; формальные теории (М. Вебер) [5]. Вторая представляет научные исследования по управлению карьерой: теория стадий трудовой жизни (Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев) [9]; теории карьерных кризисов (М. Вуякок, Д. Фрэнсис) [2]; теории развития карьеры (Б. Роджерс).

Также существуют диссертационные исследования, рассматривающие управление карьерой работников с той или иной точки зрения: «Формирование системы управления деловой карьерой менеджера в организации» за авторством В. Ю. Иванова [6], «Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий» З. А. Авдошиной [1], «Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя» Т. Н. Крисковец [7], «Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих» Т. В. Вырупаевой [3], «Формирование системы управления карьерой в организации» И. А. Поленц [10] и др. Однако в этих работах не представлено какой-либо четкой технологии по развитию карьеры в современной школе.

В ходе анализа литературы и диссертационных работ были выявлены противоречия. Первым из них является в целом высокий уровень удовлетворенности в оценке своей деятельности у работников и при этом крайней неудовлетворенности

в оплате их труда. В результате чего наблюдается высокая пассивность в развитии собственных возможностей и, как результат, стагнация карьерного роста. Вторым — желание современных школ в получении профессиональных кадров и их дальнейшего развития в организации и полное отсут-

ствие четкой карьерной лестницы и демонстрации перспектив работы в учреждении.

Таким образом, проблема разработки технологии управления карьерой молодого специалиста в школе актуальна как в практическом, так и в научно-теоретическом аспектах.

1. *Авдошина З. А.* Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий : автореф. дис. ... канд. социол. наук. — Казань, 2003. — 24 с.

2. *Вуякок М., Фрэнсис Д.* Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / пер. с англ. — М. : Дело ЛТД, 1994. — 320 с.

3. *Вырупаева Т. В.* Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих : дис. ... канд. экон. наук. — Иркутск, 2007. — 229 с.

4. *Евенко Л. И., Мильнер Б. З., Рапопорт В. С.* Системный подход к организации управления. — М. : Экономика, 1983. — 224 с.

5. *Зарубина Н. Н.* Теория рационализации макска вебера как методология понимания современных социокультурных процессов // Социологические исследования. — 2020. — № 6. — С. 3–15.

6. *Иванов В. Ю.* Формирование системы управления деловой карьерой менеджера в организации // Экономическая библиотека : дис. ... канд. экон. наук. — М., 1999. — 159 с.

7. *Крисовец Т. Н.* Организационно-педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя : дис. ... канд. пед. наук. — Оренбург, 2005. — 209 с.

8. *Маслоу А.* Мотивация и личность / пер. Т. Гутман, Н. Мухина. — СПб. : Питер, 2019. — 400 с.

9. *Одегов Ю. Г., Журавлев П. В.* Управление персоналом. — М. : Финстатинформ, 1997. — 880 с.

10. *Поленц И. А.* Формирование системы управления карьерой в организации : дис. ... канд. экон. наук. — Екатеринбург, 2006. — 236 с.