

УДК 33

DOI 10.21661/r-130366

В.А. Ильин

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК АСПЕКТ
УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ СРЕДНИМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

Аннотация: в данной статье исследователем рассмотрено формирование кадрового потенциала как аспекта управления современным средним профессиональным образованием. По мнению автора, формирование кадрового потенциала это составляющая развития любого направления экономической деятельности.

Ключевые слова: кадровый потенциал, экономика, среднее профессиональное образование.

V.A. Ilin

**HUMAN CAPACITY DEVELOPMENT AS AN ASPECT OF MODERN
SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION MANAGEMENT**

Abstract: this article describes human capacity development as an aspect of modern secondary vocational education management. According to the author human capacity formation is a part of the development of any direction in economic activity.

Keywords: human capacity, economics, secondary vocational education.

В силу сложившейся экономической обстановки в нашей стране, мы можем выделить важнейший аспект, без которого развитие экономики будет не полноценно, и этот важнейший аспект – развитие кадрового потенциала. Формирование кадрового потенциала это составляющая развития любого направления экономической деятельности, включая СПО (Среднее профессиональное образование).

В девяностых годах прошлого века, наши ученые начали изучать «Человеческий капитал» – это был этап формирования рыночных отношений, который предъявлял новые требования к кадрам. К нам пришло осознание того, что самое главное богатство любой страны – это люди. Именно люди и создают материальные ценности, но при этом необходим управленец – организатор производственного процесса. На первое место выходит человеческий капитал – совокупность умений, навыков, знаний, которые необходимы для налаживания работ. Среднему профессиональному образованию необходимо постоянное развитие своего кадрового состава, так как работа носит ярко выраженный интеллектуальный характер. Одной из задач СПО – это создание новых методических и финансовых условий для обучения и воспитания молодого специалиста. Для того, чтобы успешно реализовать поставленные задачи, возникает необходимость создания условий в рамках СПО – системы, занимающейся формированием кадрового потенциала и кадровой модернизацией, а также внедрением свежих методов управления с использованием информационно – коммуникативных технологий. Формирование профессиональных компетенций современного руководителя, необходимо внедрять в работу СПО на постоянной основе.

Необходимо выделить самые важные аспекты работы в направлении развития кадрового потенциала:

1. Необходимо повышать качество образования в СПО, через разработку и внедрение проектов «опережающего развития».

2. Путем проведения тестирования и анкетирования, выявить лидеров кадрового ресурса, способных к выполнению задач способствующих повышению качества образования.

3. Для выбранных лидеров кадрового потенциала, организовать тренировочную площадку, где они будут развивать профессиональные компетенции руководителей.

4. Создать возможность прохождения стажировок на базе СПО в различных должностях (директор, заместитель директора по учебной части, заместитель директора по воспитательной части).

5. Организовать краткосрочные курсы по изучению нормативно правовой базы, которая быстро видоизменяется.

Территория опережающего развития – это свободная экономическая зона с определенными экономическими и налоговыми льготами, способствующие быстрому развитию отдельных районов нашей страны. На базе среднего профессионального образования, также необходимо создавать площадки опережающего развития, где будут разрабатываться и затем внедряться передовые, инновационные проекты. Эта работа будет способствовать формированию компетенций и навыков у отобранных специалистов ЛКП.

Алгоритм действий по выявлению лидеров кадрового потенциала:

Первый шаг: Входное анкетирование, цель которого, получение информации психологического характера. С помощью полученной информации происходит выявление психологически способных к руководству.

Второй шаг: Тестирование, которое позволит выявить:

- 1) лидерские качества;
- 2) предпринимательский склад ума;
- 3) инновационность мышления;
- 4) желание обучаться;
- 5) высокий уровень ответственности;

Третий шаг: Организация тренировочной площадки с целью развития компетенций руководителя. Эту площадку смогут посещать любой преподаватель колледжа, не вошедший в число лидеров и отобранные стажеры ЛКП, совместная работа будет стимулировать всех участников процесса.

Четвертый шаг: Каждый стажер ЛКП, отдельно или в команде их двух – трех человек, создает программу развития отдельного СПО, что будет способствовать профессиональному развитию участников ПОР (площадка опережающего развития), получают опыт создания программ развития СПО, увеличивают информированность стажеров, помогает развить лидерские качества. Если процесс создания программы происходит в команде (2–3 человека), то возникают навыки директора, заместителя директора по учебной и воспитательной

работы. Периодически, стажеры меняются ролями, для увеличения профессиональных компетенций.

Пятый шаг: Возможность реализовать свою программу развития СПО.

1. Создать виртуальный колледж с реальной группой студентов (20–25 человек).
2. Распределить роли администрации колледжа.
3. Реализовать программу развития СПО.
4. Подвести итоги, результаты представить администрации.

По какому принципу, лидеры кадрового потенциала, будут создавать программу развития колледжа (СПО). Необходимо руководствоваться общей структурой развития учреждения образования, то есть, в программе должны быть обязательные пункты, без которых не обойтись. Рассмотрим эти пункты программы:

- 1) руководитель программы;
- 2) цель программы;
- 3) задачи программы;
- 4) миссия программы;
- 5) этапы реализации программы;
- 6) формирование картотеки работодателей;
- 7) развитие имиджа СПО;
- 8) укрепление имиджа СПО;
- 9) сроки реализации программы;
- 10) партнеры по реализации программы;
- 11) конечный результат реализации программы;
- 12) развитие ресурсной базы СПО.

При условии, что написание программы развития СПО, будет базироваться на этих пунктах, инновационный план получится взвешенным и выполняемым.

Шестой шаг: Анализируются ошибки, достижения, вносится коррекция, подводятся итоги. Также не стоит забывать, что любая деятельность по созданию проектов, подразумевает работу в команде, а это является важнейшим

условием работы любого СПО. Стажерам ЛКП необходимо будет постоянно проявлять при подготовке такие качества:

- умение слышать оппонента;
- эффективное взаимодействие;
- умение управлять коллективом;
- умение подчиняться;
- находить консенсус;
- быть инициативным;
- умение работать в команде;
- умение инновационно мыслить.

Седьмой шаг: По итогам стажировки, организуется краткосрочные курсы по устранению недостатков в подготовке стажеров ЛКП. Также изучается нормативно правовая база с проведением ситуационных тренингов, способствующих увеличению опыта стажеров.

В результате предложенного, пошагового алгоритма действий, мы получим две, три команды способных принимать правильные решения с быстрой скоростью. Конечная цель нашей работы – это сделать СПО результативной организацией, способной эффективно решать задачи образования в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Ильин Виктор Анатольевич – преподаватель Социального колледжа ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Россия, Москва.

Ilin Viktor Anatolievich – lecturer at the Social Collage FSFEI of HE “Russian State Social University”, Russia, Moscow.
