(cc) BY

Джаримок Лада Вячеславовна

магистрант

ФГБОУ ВО

ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

г. Майкоп, Республика Адыгея

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье автор отмечает, что без качественного изменения деятельности педагогов невозможна сегодня реализация современных образовательных стандартов. Обращается внимание, что на повышение качества деятельности педагога большое влияние оказывает развитие его трудового потенциала, на формирование которого может повлиять деятельность образовательной организации по развитию кадрового потенциала образовательного учреждения, которая должна стать одним из основных направлений работы как управленческого персонала образовательной организации, так и всего педагогического состава.*

Ключевые слова*: педагогический персонал, образовательная организация, кадровый потенциал, развитие персонала.*

Необходимость разработки систематизированного процесса формирования кадрового потенциала образовательной организации обусловлена изменениями в экономическом развитии страны. Так, изучение состояния данной проблемы, анализ нормативно-правовой базы образования в Российской Федерации показали значимость личностного развития педагога, обеспечивающего в конечном итоге эффективность его профессиональной деятельности. Поэтому сегодня проблема подготовки педагогических кадров является весьма актуальной и при этом слабо разработанной. Решить данную проблему возможно при условии построения, обоснования и реализации систематизированного процесса формирования кадрового потенциала, а также формирования соответствующих условий для его успешной реализации.

Государственная политика в стране и ее приоритеты определяют основные направления научных исследований и инновационной деятельности при кадровой подготовке и формулируют глобальную цель управления подготовкой научно-педагогических кадров.

Сегодня появляется необходимость внесения изменений в подготовку кадров, что обуславливается модернизацией системы образования в стране в целом. Но для успешного развития кадрового потенциала образовательной организации главную роль играет система управления данным процессом. Под кадровым потенциалом образовательной организации понимается совокупность всех возможностей работников, которые могут быть реализованы ими в процессе трудовой деятельности.

Если обратиться к самой концепции управления развитием кадрового потенциала, то анализ различных источников показал, что управление кадровым потенциалом, а значит и развитием персонала образовательной организации, будет включать все действия руководства, направленные на оценку персонала, его адаптацию, планирование карьерного роста и формирование кадрового резерва. Но основной акцент все же следует делать на развитие профессионально-квалификационного потенциала педагогических кадров через организацию их обучения, повышения квалификации, что приводит к повышению продуктивной способности человека к труду.

На современном этапе, в условиях быстро меняющихся рыночных условий, руководство образовательных организаций должно определить основную и достаточно эффективную стратегию развития потенциала своих педагогических кадров. В образовательной организации должна быть выработана кадровая стратегия, то есть приоритетное, качественно определенное направление действий руководства организации по созданию сплоченной и высокопрофессиональной команды педагогов для достижения стратегических целей образовательной организации [1].

Анализ трудов ученых в данной области показал, что в рамках стратегии развития человеческих ресурсов выделяют некоторые элементы, а именно:

– прогноз спроса на персонал;

– подбор и отбор персонала на основе функциональной, мотивационной и интеллектуальной компетентности;

– управление развитием кадрового потенциала, которое должно включать, прежде всего, обучение, переобучение, повышение квалификации и переподготовку;

– эффективное использование кадрового потенциала персонала в соответствии с организационной структурой и целями развития образовательной организации;

– развитие системы мотивации труда педагогических работников с учетом усилий, необходимых для выполнения качественной работы, что позволит наиболее полно раскрыть и реализовать все имеющиеся возможности педагогического персонала и повысить эффективность организации в целом [3].

В образовательной организации основной формой управления развитием кадрового потенциала является, прежде всего, система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Но на сегодняшний день явно видна проблема необходимости совершенствования механизмов развития кадрового потенциала образовательных организаций на основе разработки новой модели повышения квалификации и обучения педагогических работников, когда такая форма развития будет строиться в рамках единого методического пространства, например муниципального образования.

Все вышесказанное позволяет нам выделить основные задачи, связанные с управлением развитием кадрового потенциала образовательной организации, а именно подбор педагогического персонала, оценка и адаптация, обучение, мотивация и стимулирование деятельности, а также контроль удовлетворенности персонала своей работой.

На наш взгляд, важнейшим фактором в процессе управления развитием кадрового потенциала образовательной организации должен стать системный подход к данному процессу, который должен быть основан на системном

анализе. Здесь важно изучить систему управления персоналом в целом, а также отдельные ее компоненты, а именно цели, функции, организационную структуру, категории работников и так далее.

В настоящий момент выявлена острая необходимость изменений в подготовке кадров образовательной организации. При сопоставимости всех прочих данных в качестве приоритетных направлений таких изменений необходимо рассматривать те, которые будут обладать наибольшим инновационным потенциалом. Мы также считаем, что сегодня просто необходимо усиление роли профессионального сообщества в изменении существующей системы подготовки кадрового потенциала образовательной организации [2].

Итак, для поддержания качества, совершенствования, рационализации и развития персонала необходимо управлять его кадровым потенциалом. В качестве основной цели управления кадровым потенциалом будем рассматривать именно активизацию и ориентацию кадрового состава на повышение его профессионально-педагогической компетентности, то есть профессиональных навыков. Именно высокое качество кадрового потенциала образовательной организации является одним из основных условия обеспечения высокой конкурентоспособности современного образовательного учреждения.

Список литературы

1. Зайцева Е.В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательной организации / Е.В. Зайцева, О.В. Бушланова // Педагогические технологии. – 2019. – № 4.

2. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях / Н.И. Кузьменко // Синергия. – 2017. – № 2. – EDN ZDRGNZ

3. Балашова И.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. – Краснодар: Новация, 2021.