

СЕКЦИЯ 6. КАДРЫ БУДУЩЕГО: ЗАНЯТОСТЬ И КАРЬЕРА

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

М.Н. Белинская

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С. П. Королёва*

На сегодняшний день персонал является стратегическим ресурсом и главной движущей силой любого предприятия. На протяжении многих лет в России роль персонала в организации сильно недооценивалась, а управление ориентировалось только на четкое достижение целей производства посредством рационального использования материальных и финансовых ресурсов. Но в последнее время в странах, с высоко развитой экономикой наметилось определенное увеличение ценности персонала, трудящегося на предприятии. Важность роли человека в производственном процессе заметно возросла, а требования к знаниям и компетенции стали выдвигаться на уровень выше прежнего. Кадровый потенциал предприятия стал одним из важнейших элементов, позволяющих организации повысить производительность труда. Одним из ярких примеров зависимости результативности труда от кадрового состава предприятия является работа образовательных учреждений.

Кадровым потенциалом образовательной организации является совокупность людей, решающих педагогические задачи в учреждении, предоставляющем образовательные услуги.

Повышение качества образования невозможно без применения инновационных технологий, которые помогают в корне изменить роль преподавателя в учебном процессе. Теперь преподаватель не только носитель знания, но и наставник, организатор деятельности студента и консультант, именно поэтому данные кадры выполняют важнейшую функцию целеполагания, задают тактические и стратегические цели в образовательном процессе. Огромное влияние на работу педагогов имеет психолого-педагогическая компетентность сотрудников, которая заключается в умении преподавательского состава грамотно корректировать, организовать диагностировать образовательный процесс.

Педагогическими кадрами организации являются специально подготовленные для педагогической деятельности сотрудники, обладающие высокой квалификацией а так же личными способностями, предполагающими донесения своих жизненных, научных и профессиональных познаний до обучающихся.

В силу своих способностей, знаний и опыта, квалифицированный специалист может обеспечить эффективное функционирование образовательного учреждения, в котором он трудится. В словосочетании «кадровый потенциал» важнейшей частью является именно слово « потенциал», т. е. возможность чего-либо. Поэтому развитие кадрового потенциала образовательной организации-одна из важнейших задач, стоящих перед управленцами, которая помогает повышать эффективность производительности труда и имидж организации, а так же добиться хорошей репутации на рынке образовательных услуг.

Системой управления персоналом проводится анализ кадрового потенциала образовательных организаций для абсолютно различных целей, как например: отбор персонала, целью которого является определение приемлемости кандидата на вакантную должность; определение потребностей обучения конкретных сотрудников, определяются потребность в повышении квалификации уже работающих педагогов; для принятия мер по стимулированию и мотивации труда действующих сотрудников; аттестации педагогов, проводимой регулярно для оценки кадрового потенциала образовательной организации; для осуществления мер по увольнению, поощрению, вознаграждению и наказанию и т.д..

В процессе анализа можно выделить 3 составляющих развития кадрового потенциала образовательной организации:

1. Владение педагогами достаточной компетентностью, обусловленной вовлеченностью работников образования в процесс оценки и самооценки.
2. Устранение выявленных в ходе оценки профессиональных дефицитов, и последующее обучение и повышение квалификации педагогов.
3. Процедуры аттестации, мониторинг и контроль профессиональной деятельности педагогов.

В наши дни система образования развивается очень динамично, в следствии чего происходит смена требований к работникам, занимающимся преподавательской деятельностью. В связи с этим процессы оценки кадрового потенциала организации так же претерпевают изменения.

Показатели оценки результативности деятельности педагогов являются основным инструментом в ходе развития кадрового потенциала организации. Именно благодаря ним руководителям понятно, какого качества кадровый потенциал более востребован, и какие навыки следует развивать у работающих в образовательной организации сотрудников.

Из всего перечисленного можно сделать вывод, что деятельность в системе образования носит творческий характер, что способствует постоянной смене компонентов данной системы. Кадровый потенциал сотрудников учебных заведений отражает совокупность их возможностей с учетом возраста, практического опыта, качества деятельности и деловой активности, а так же подготовленность преподавателей к выполнению своих функций.

По уровню кадрового потенциала судят о качестве деятельности, а так же результативности образовательного учреждения. Поэтому анализ и управление кадровым потенциалом, в любой организации, тем более, предоставляющей образовательные услуги, должен быть одной из важнейших функций, выполняемых руководством для достижения эффективности образовательной деятельности.

Библиографический список

1. Белинская М.Н. Потенциал профессиональных кадров вуза в переходе к новому качеству подготовки// Вестник Самарского государственного университета, Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. №7 (98) – С.14-19.

2. Белинская М.Н. Переход профессиональных кадров вуза к новому качеству подготовки// Международный сборник статей «Экономика, управление и право в современных условиях» Выпуск 5 (17). Самара: «Самарский университет», 2012. С.20-33.

3. Белинская М.Н. Факторы оценки конкурентоспособности государственных вузов // Вестник Самарского государственного университета, Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. №1 (102) – С.20-26.

4. Руднева Т.И., Соловова Н.В., Стрекалова Н.Б., Сысоева Е.Ю., Санько А.М., Никулина И.В. Педагогическое сопровождение инновационной педагогической деятельности //Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2016. № 3.1. С. 50-57.