

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А. В. Моргунова

Научный руководитель А. Б. Лисянский

Образовательная сфера России имеет важную практическую роль в создании устойчивости системы социально-экономического управления и развития государства. Обусловлено это тем, что именно образовательные организации ответственны за формирование человеческого капитала, столь необходимого, как для коммерческих структур, так и для бюджетных институтов.

Актуальность научного исследования на тематику «актуальные проблемы применения компетентностного подхода при формировании кадрового резерва образовательных организаций» обусловлена слабым уровнем применения компетентностного подхода в формировании кадрового резерва и управления человеческими ресурсами на базе образовательных организаций.

Цель исследования заключается в проведении исследовательского анализа основных проблем и трудностей в использовании компетентностного подхода при формировании кадрового резерва в образовательных учреждениях Российской Федерации.

Научная новизна статьи заключается в определении основных проблем, которые не позволяют использовать компетентностный подход при совершенствовании системы кадровой политики образовательных учреждений.

С целью обеспечения эффективного функционирования образовательной организации, основой политики в управлении кадрами должно выступать формирование кадрового резерва, направленного на

обеспечение учреждений необходимыми человеческими ресурсами и профессиональными кадрами, специалистами.

Под кадровым резервом образовательного учреждения понимается специально отобранная группа сотрудников организации с целью перспективной вертикальной (реже горизонтальной) ротации для формирования и развития управленческого корпуса [1].

Благодаря формированию кадрового резерва в образовательных организациях обеспечивается функционирование учреждения, путем предоставления ему качественных и эффективных трудовых ресурсов [2].

Современный период образовательной сферы России сопряжен негативным влиянием следующих актуальных проблем в управлении человеческими ресурсами организаций, среди которых [2; 3; 5]:

- барьеры при продвижении по карьерной лестнице;
- текучесть управленческих кадров в образовательных учреждениях;
- слабая эффективность системы мотивации;
- неудовлетворительные условия организации труда и рабочего процесса;
- низкий объем подготовки профессиональных кадров системой высшего профессионального образования для организаций образовательной сферы.

Одним из направлений решения проблемы низкой эффективности системы управления кадрами в образовательных организациях Российской Федерации выступает применение компетентного подхода при формировании кадрового резерва.

Характеристикой компетентного подхода выступает то, что для образовательной организации ключевым конкурентным преимуществом является развитие профессиональных компетенций своих сотрудников, которые оцениваются, как стратегический актив [5].

Главной целью компетентного подхода при формировании кадрового резерва образовательного учреждения выступает развитие профессиональных компетенций у персонала для обеспечения устойчивого развития организации через повышение показателей эффективности трудовой деятельности сотрудников.

Компетентный подход с точки зрения формирования кадрового резерва образовательной организации сводится к сравнению качества, эффективности труда и уровня сложности с существующими эталонными характеристиками.

А.А. Галочкин считает, что основными элементами компетенции персонала выступают [6]:

1. Личная эффективность, где важными являются такие компетенции человека, как инициативность, устойчивость и уверенность в своих силах, ориентация на достижение высоких результатов.

2. Профессиональные компетенции, к которым относятся все те компетенции, необходимые для специализированной трудовой деятельности. Например, для персонала образовательной организации это ориентация на обучение и профессиональное развитие обучающихся.

3. Базовые компетенции, где важными являются такие компетенции человека, как межличностные понимания, умение работать в команде и сотрудничестве с другими коллегами.

Основой компетентного подхода при формировании кадрового резерва образовательной организации выступают компетенции, которые, по мнению Е.А. Князева и В.В. Сербиновича, можно разделить на несколько категорий [7]:

1. Организационные (корпоративные) компетенции. Их характеристикой является наличие у человека качеств, которые поддерживают и принимают миссию, стратегию, цели образовательного учреждения, а также ее организационную культуру. Данные компетенции должны присутствовать, как у управляющих, так и у рядовых педагогов.

2. Управленческие компетенции. Их характеристикой является наличие у человека качеств, которые позволяют ему управлять и руководить, как операциями образовательных процессов, так и сотрудниками. В большей части, эти компетенции относятся к управленческому персоналу.

3. Профессиональные компетенции. Их характеристикой является наличие у человека качеств, которые необходимы для определенной специализированной работы в образовательной организации (зачастую это профессиональные компетенции педагогики). Данные компетенции важны для каждого сотрудника и управляющего образовательной организации.

Однако, несмотря на свою высокую практическую эффективность при формировании кадрового резерва образовательных организаций, есть следующий ряд актуальных проблем применения компетентностного подхода, как[8; 9]:

- отсутствие заинтересованности у руководителей образовательных организаций внедрять модель компетентностного подхода при формировании кадрового резерва;

- отсутствие финансовых ресурсов и бюджетных средств для того, чтобы образовательные организации проводили инвестиции в программы развития компетенций своих сотрудников;

- проблема определения приоритетных направлений и вектора развития компетенций у сотрудников;

- многие сотрудники образовательных организаций замещают по две или несколько рабочих позиций, из-за чего трудно определиться с их ключевыми профессиональными компетенциями (их большее количество приводит к отсутствию целеполагания развития человеческого капитала);

- невозможность эффективно привязать компетенции к системе оплаты труда, поскольку есть многие компетенции, на которые человек повлиять не может;

– в условиях кризиса (на сегодняшний день, кризис пандемии) образовательные организации не осведомлены в том, какие компетенции важны и обладают приоритетом;

– компетентностный подход при формировании кадрового резерва неэффективный и неприменим для «креативных» сотрудников, выступающих «генераторами идей»;

– иногда компетентностный подход приводит к формированию «статуса-кво», но не к профессиональному развитию персонала образовательной организации.

Для того, чтобы применение компетентностного подхода при формировании кадрового резерва образовательных организаций не имело проблем, можно предложить следующие мероприятия, реализация которых позволит получить максимально возможную эффективность и результат:

1. Сформулировать четкие компетенции для каждой позиции персонала и их критерии эффективности.

2. Сформулировать определения каждой операции, которые относятся к компетенциям персонала.

3. Определить способы и инструменты оценки персонала.

4. Определить набор качеств и компетенций «идеального» сотрудника.

5. Определить степень соответствия соискателя с портретом «идеального» сотрудника.

6. Разработать план обучения и профессиональной подготовки, чтобы действующий персонал соответствовал максимально близко к портрету «идеального» сотрудника.

Список использованных источников

1. Поляков Д.Д. Модель формирования кадрового резерва системы общего образования РФ // *Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты*. 2015. №22.

2. Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н. Кадровый резерв как инструмент выработки управленческих решений в университете // Университетское управление: практика и анализ. 2017. №2 (108).
3. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях // Синергия. 2017. №2.
4. Зырянова Н.И., Федоров В.А. Развитие кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций: применение профессионального стандарта педагога профессионального обучения // Педагогическое образование в России. 2017. №10.
5. Чуланова О.Л. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом // Вестник евразийской науки. 2013. №5 (18).
6. Галочкин А. А. Компетентный подход к подбору и развитию контактного персонала отеля // Молодой ученый. 2019. № 15 (253). С. 193-195.
7. Князева Е.А., Сербинович В.В. Компетентный подход в подборе и управлении персоналом // Молодежь Сибири – науке России. Материалы международной научно-практической конференции. 2018. С. 93-95.
8. Кисин К.А. Проблемы реализации компетентного подхода в высшем образовании и пути их решения // Интернет-журнал «Мир науки». 2015. №3.
9. Шмигирилова И.Б. Проблемы реализации компетентного подхода в школьном образовании // Образование и наука. 2013. № 7. С. 39-49.