## Понятие кадрового потенциала образовательного учреждения

Кадровый потенциал образовательного учреждения (ОУ) в реальном виде может быть представлен возможностями работников, качеством их профессионально-квалификационной подготовки, трудовыми, личностными, психологическими и физиологическими качествами, а также творческими способностями.

Кадровый потенциал системы образования существенно влияет на социально-экономическое развитие общества. Выступая средоточием интеллектуальных ресурсов, потенциал педагогических кадров обеспечивает конкурентоспособность государственного образовательного сектора и определяет место государства на мировом рынке образовательных услуг.

Кадровая политика учебного заведения ориентирована на обеспечение нужного количества квалифицированных, высокопрофессиональных и мотивированных педагогических работников, потенциал которых соответствует современным требованиям, и являются характерными для определенного учебного заведения.

Кадровый потенциал ОУ определяется численностью, квалификацией и структурой преподавательского персонала, работающего, т.е. непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в образовательных учреждениях, а также численностью (контингентом) учащихся[[1]](#footnote-1).

Для раскрытия способностей и возможностей работников в кадровом составе выделяют группы, которые играют разную роль в процессе достижения целей развития предприятия:

* работники, определяющие цели развития организации;
* работники, разрабатывающие средства достижения целей (продукцию, научно-исследовательские разработки, технологии);
* работники, организующие процесс создания средств достижения целей;
* работники, непосредственно создающие средства достижения целей;
* работники, обслуживающие процесс создания средств достижения целей[[2]](#footnote-2).

Вполне закономерно, что чем выше уровень компетентности работников каждой группы и синергетический эффект от их взаимодействия, тем выше совокупный кадровый потенциал. Это связано с тем, что работники, которые имеют необходимый комплекс знаний и умений, соответствующие личные качества, составляющие ядро кадрового потенциала.

Л.С. Головкова отмечает, что основными показателями, характеризующие кадровый потенциал работника, являются:

* возраст сотрудника;
* здоровье, режим и качество питания;
* личностные характеристики - тип темперамента, черты характера;
* подготовка (общеобразовательная, профессиональная), способность профессионального роста, непрерывного образования и тому подобное;
* отношение к труду;
* опыт, навыки в работе, стаж работы;
* семейное положение;
* пол.

Движущей силой развития являются потенциалы: физический, интеллектуальный, профессионально-квалификационный, личностный, социальный, кадровый, отражающие способность к новым достижениям в любых сферах деятельности, их развитие и совершенствование является первостепенной задачей для каждого предприятия[[3]](#footnote-3).

Основной целью реализации уникальной кадровой политики ОУ должно быть обеспечение высокопрофессиональным персоналом согласно штатного расписания с учетом особенностей функционирования. Процесс формирования кадровой политики в учебном заведении должен предусматривать согласование аспектов деятельности[[4]](#footnote-4):

* определение приоритетов развития и разработка общих принципов кадровой политики учебного заведения;
* анализ соответствия кадровой политики учебного заведения цели деятельности и стратегии его развития;
* внедрение программ развития персонала;
* выявление проблем в кадровой работе;
* планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва;
* оперативное оценивание наличия кадрового потенциала;
* обеспечение условий непрерывного профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников.

Для эффективного управления кадровым потенциалом ОУ и повышения его уровня целесообразно разработать эффективную систему индикаторов оценки качества.

1. Смеречинская Л. Развитие креативных способностей педагогов. Психолого-педагогический тренинг // Психолог дошколья. - 2011. - №5. – с. 28 [↑](#footnote-ref-1)
2. Седлов А., Карев В. Оценка эффективности работы персонала // «Общество и экономика». – 2010. – с. 33 [↑](#footnote-ref-2)
3. Аллаяров З.А. Педагогические условия личностно-профессионального развития учителя в муниципальной системе образования: Дис. канд. пед. наук. – Уфа, 2012. – с. 36 [↑](#footnote-ref-3)
4. Левина М.М. Технологии профессионального педагогического образования: учеб.пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2011. [↑](#footnote-ref-4)