

Е.В. Зайцева, О.В. Бушланова*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье рассматриваются теоретические основы развития кадрового потенциала образовательных организаций, обосновывается необходимость создания механизмов для совершенствования стратегии развития кадрового потенциала на современном этапе.

Ключевые слова: кадровый потенциал, персонал организации, развитие кадрового потенциала, стратегии развития кадрового потенциала, повышение квалификации.

В современных условиях конкурентоспособность муниципальных образовательных организаций, качество предоставляемых ими образовательных услуг обуславливается, в первую очередь, кадровым потенциалом муниципальной системы образования. Кадровый потенциал характеризует способность образовательных организаций к решению проблем инновационного развития образования на основе высокой нравственности, интеллекта, компетентности, профессионализма, деловой активности, профессиональной мобильности и качества деятельности. В связи с этим первоочередной задачей исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления становится поиск и внедрение механизмов устойчивого развития кадрового потенциала образовательных организаций с учетом социокультурных аспектов территории.

В предлагаемой статье сделана попытка рассмотреть теоретические основы и условия эффективного развития кадрового потенциала образовательных организаций.

Вопросы формирования кадрового потенциала образовательных организаций рассматриваются в работах: И.Т. Волковой, И.А. Усольцева, В.В. Балашова, Ю.Л. Фроловой, И. Романковой, Г.Н. Серикова, М.Н. Денисевича, К.И. Зубкова, В.Е. Шукшунова и др.

В литературе используются такие понятия как «персонал», «кадры», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» [6; 10; 11]. На основе изученной литературы определим специфику данных понятий.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью [9].

Персонал (от лат. *personalis* — личный) – это все работники организации, выполняющие производственные или управленческие операции, занятые переработкой предметов труда с использованием средств труда [8].

В настоящее время сложились три подхода к пониманию роли персонала в организации: это издержки предприятия и главный вопрос для предприятия – его выживание; основной ресурс предприятия и руководство

* *Зайцева Екатерина Васильевна* – кандидат социологических наук, доцент кафедры Теории и методологии государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства, УрФУ. e-mail: katia_zai@mail.ru; *Бушланова Ольга Владимировна* - магистрант кафедры Теории и методологии государственного и муниципального управления Института государственного управления и предпринимательства. УрФУ. e-mail: bushlanova.olga@mail.ru

предпринимает всяческие меры для его развития, обеспечивая тем самым развитие организации; это капитал. Развитие предприятия возможно через развитие персонала. Персонал полагается единственным ценным ресурсом.

Анализ литературы по управлению персоналом показал, что ещё одним из важнейших понятий является понятие «кадры».

Кадры – это основной (штатный) состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, и иных организаций. В отечественной и зарубежной литературе последних лет достаточно популярны оба эти термина, хотя понятие «кадры» носит более ограниченный характер (например, «кадры управления»).

Качественную сторону трудовых ресурсов составляет трудовой потенциал («потенциал» - от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь, силу). Этимологически термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощь, силу».

Трудовой потенциал – это ресурсы и возможности, которые постоянно ориентированы на достижение определенной цели, формируются и развиваются в течение всей жизни человека. *Кадровый потенциал* организации следует рассматривать как основную часть трудового потенциала. Кадровый потенциал организации включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала, характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей. Трудовой и кадровый потенциал в целом представляют собой количественную и качественную характеристику персонала организации, отражая ресурсный аспект социально-экономического развития.

Трудовой потенциал – элемент организации, который в динамике представляет собой постоянно развивающийся процесс, в котором нивелированы его латентные возможности и способности. Как всегда остается актуальной задача изучения трудового потенциала в целях его не только изучения, но и обоснование методов его рационального использования.

Очень близко к понятию потенциал стоит такое понятие, как человеческий капитал. В середине 1990-х гг. на западном рынке появились фирмы, построенные на основе новых управленческих схем и структур объясняющих экономические процессы на основе поведения людей.

Человеческий капитал – это совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей работников компании, приложенных для выполнения текущих задач. Составляющими человеческого капитала являются моральные ценности компании, культура труда и общий подход к делу.

Сравнивая эти понятия, безусловно, становится ясно, что они близки между собой. Нам думается, что понятие кадрового потенциала значительно шире из всех приведенных нами. В общем случае под кадровым потенциалом понимается способность (возможность) имеющегося состава кадров объекта управления выполнять свои функции. Также нельзя принять идентичными такие две категории как «кадровый потенциал» и «кадры». Потому, что эти термины рассматриваются в разных подходах к пониманию роли персонала в организации.

Исходя из этого, кадровый потенциал образовательной организации можно определить как совокупность возможностей всех сотрудников,

которые могут быть реализованы в процессе трудовой деятельности в соответствии с предъявляемыми компетенциями к должности сотрудников и общественными и личностными целями, которые стоят перед ними.

Кадровый потенциал образовательной организации в целом представляет собой общее количество сотрудников, с присущими им профессиональными навыками, творчества и мобильности, возможностью учета и оценки таких переменных, как возраст, мотивация, профессиональные достижения, уровень профессиональной деятельности, роль в команде такие шаги, как вступление в профессию, продвижения в профессии, сохранение и поддержание своего профессионального мастерства на определенном уровне, завершение профессиональной деятельности. Значит, кадровый потенциал выступает в качестве системного признака субъектов образовательной деятельности, готовности к реализации внешнего и внутреннего социального заказа общества, образовательных потребностей муниципальной образовательной системы в развитии, а также индивидуальных потребностей в профессиональном и карьерном росте[2].

Обратимся к понятию *развитие кадрового потенциала*. Анализ различных источников показывает, что под *развитием персонала* преимущественно понимают действия по оценке персонала, профессиональной адаптации, планированию деловой карьеры, работе с кадровым резервом, обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала. При этом основной акцент в развитии персонала ставится на развитии профессионально-квалификационного потенциала работников путем организации профессионального обучения. Исходя из того, что кадровый потенциал представляет собой качественную характеристику персонала организации, под развитием кадрового потенциала следует понимать, прежде всего, развитие профессионально-квалификационных характеристик персонала, совершенствование продуктивной способности человека к труду.

В современной быстроменяющейся рыночной среде организациям важно определить эффективную стратегию развития кадрового потенциала. Кадровая стратегия - это разработанное руководством организации приоритетное, качественное определенное направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплоченного коллектива и учитывающих стратегические задачи организации и ее ресурсные возможности [3].

Коноплева Г.И., Борщенко А.С. в рамках стратегии развития кадрового потенциала выделяют следующие элементы [4]. Это прогноз спроса на персонал. Отбор персонала на основе его компетентности (функциональной, мотивационной, интеллектуальной). Функциональная компетентность связана с умением своевременно принимать обоснованные решения на основе научной или технической базы знаний. Мотивационная компетентность кадрового потенциала обусловлена мотивами признания, самовыражения, самоутверждения, сопричастности к общему делу. В основе мотивационной компетентности лежит внутренняя мотивация, направленная на удовлетворение потребностей достижения определенных результатов в конкретный период времени. Интеллектуальная компетентность представляет собой способности к обобщению, систематизации и

конкретизации вида деятельности управленческих работ. Это гибкость и креативность ума, способность к принятию нестандартных решений. Именно вышеперечисленные компетентности и составляют конкурентоспособность кадрового потенциала организации.

Важным является развитие кадрового потенциала. Этот этап включает в себя обучение, переподготовку, реализацию карьеры и служебных перемещений. Использование кадрового потенциала. Кадровый потенциал необходимо использовать в соответствии с организационной структурой и целями организации. Основной задачей на данном этапе является выявление резервов уровня отдачи работников. Это достигается путем эффективного использования квалификационного потенциала (знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность), психофизиологического (работоспособность) и творческого потенциала (интеллектуальные способности). Отдача от труда персонала будет более эффективной, если уровень приложенных усилий в процессе труда соответствует ожидаемому вознаграждению, способному удовлетворить потребности работников организации.

Развитие мотивационной составляющей кадрового потенциала. Все человеческие потребности зависят от индивидуальных особенностей людей, от их способностей и возможностей. Создавая систему мотивации в организации, следует учитывать усилия, необходимы для выполнения качественной работы, соответствуют ли затраченные усилия полученному результату, какой результат считать и воспринимать как удовлетворительный. Грамотная мотивация кадрового персонала позволит более полно раскрыть и реализовать возможности персонала, повысить эффективность индивидуального труда и организации в целом [2].

На наш взгляд необходимо выделить следующие задачи, связанные с развитием кадрового потенциала той или иной организации, в том числе общего и высшего учебных заведений: подбор персонала, оценка персонала, адаптация персонала, адаптация молодежи, наставничество, обучение, анализ удовлетворенности персонала трудом, мотивация и стимулирование деятельности персонала.

Основная форма развития кадрового потенциала – система подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров. В этой связи особое значение приобретают механизмы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования работников образовательных организаций. Анализ результатов сложившейся системы повышения квалификации выявил необходимость совершенствования механизмов развития кадрового потенциала образовательных организаций на основе разработки новой модели повышения квалификации, где работа строится не столько в академическом учреждении, сколько в реальных конкретных коллективах в рамках единого методического пространства муниципального образования.

Предложенный механизм предполагает достижения реальных результатов при условии создания консалтинго-тьюторской службы, деятельность этой службы направлена на обеспечение процесса адаптации имеющихся знаний в практическую плоскость. Одной из важнейших задач реализации создаваемой службы является оценка качества произведенного повышения квалификации, диагностирования и прогнозирования

потребностей педагогических и руководящих кадров образовательных организаций.

Общей методики оценки кадрового потенциала образовательной организации сегодня не существует. В качестве примера приведем систему показателей кадрового потенциала образовательного учреждения: уровень социальной напряженности, кадровый потенциал, социально-профессиональное самочувствие, организационный климат, научно-исследовательский и педагогический потенциал персонала.

Таким образом, для обеспечения эффективного развития кадрового потенциала муниципальной образовательной системы необходимо выполнение следующих требований [4]: непрерывный характер повышения квалификации, основанный на принципах менеджмента знаний; реализация программно-целевого управления и проектной организации повышением квалификации на муниципальном уровне; процессный подход к формированию содержания повышения квалификации; интеграция моделей традиционного и дистанционного обучения, акмеологического тренинга и организационно-деятельностного моделирования технологического обеспечения повышения квалификации.

Библиография:

1. Зайцева Е.В., Запарий В.В. Актуализация творческого потенциала преподавателя вуза: социологический анализ / Российский научный журнал. 2014. № 2 (40). С. 138-147.
2. Зайцева Е.В., Запарий В.В., Коробейникова А.П., Бусыгина И.С. Кадровый потенциал современного вуза. Анализ состояния и потенциал персонала УГТУ и УРГУ накануне объединения в УРФУ / Екатеринбург, 2014. – 420 с.
3. Киршина, И.А. Кадровый потенциал и его структура на различных этапах инновационного процесса / И.А. Киршина//Вестник Инжекона / ИНЖЕКОН, 2011. Серия «Экономика» №3 (46) .
4. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегии его развития / Г.И. Коноплёва, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. - Тамбов: Грамота, 2014. - № 2 (81). - С. 86 - 88.
5. Лукичева Л. И. Управление персоналом / Л. И. Лукичева. - 6-е изд. - М. : Омега-Л, 2011. - 264 с.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. - М. – Новосибирск : ИНФРА-М, 2000.
7. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dissercat.com/content/kompetentnostnyi-podkhod-v-upravlenii-razvitiem-kadrovogo-potentsiala-munitsipalnoi-obrazova#ixzz3Z3CAN9LV> (дата обращения 04.05.2015)
8. Системы управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://allendy.ru/teoruprav/140-sistema-upravpersonal.html> (дата обращения: 04.05.2015).
9. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/691970> (дата обращения: 04.05.2015).
10. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. - М. : ЮНИТИ, 2000. - 423 с.
11. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом / Ю.А. Цыпкин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 446 с.

E.V. Zaitseva, O.V. Bushlanova

THEORETICAL BASES OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article discusses the theoretical basis of the development of human resource capacity of educational institutions, the necessity of establishing mechanisms for improving human capacity development strategy at the present stage.

Keywords: human resources, staff, organization, development of human resources, strategy, human resources development, training