

*Кекеева К.А., студент
2 курса, факультета «правоведения, государственного и
муниципального управления»
Омский государственный педагогический университет
Россия, г. Омск
Научный руководитель: Волох Т.С.*

**К ПРОБЛЕМЕ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖНЕОМСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

***Аннотация:** В статье рассмотрены актуальные вопросы проведения оценки кадрового потенциала образовательных организаций Нижнеомского муниципального района Омской области, а также рассмотрены необходимые направления улучшению кадровой политики.*

***Ключевые слова:** Кадровый потенциал, образовательные организации, учреждения, конкурентоспособность, кадровая политика, учебное заведение, эффективность, трудовые ресурсы*

***Annotation:** The article discusses the topical problems of assessing the personnel potential of educational organizations in the Nizhneomsky municipal district of the Omsk region, and also considers the necessary directions for improving personnel policy.*

***Key words:** Human resources, educational organizations, institutions, competitiveness, human resources policy, educational institution, efficiency, labor resources*

На развитие кадрового потенциала образовательных организаций Нижнеомского муниципального района Омской области влияют внешние и

внутренние императивы, обуславливающие появление «нового импульса» развития учебных заведений в условиях их открытости (мировые интеграционные процессы и стремительное развитие кадровых технологий; трансформационные процессы в обществе; формирование национальной инновационной системы образования и т.д.).

Кадровый потенциал образовательных организаций, существенно влияет на социально-экономическое развитие общества. Выступая центром интеллектуальных ресурсов общества, кадровый потенциал педагогической сферы обеспечивает конкурентоспособность государственного образовательного сектора и определяет статус государства на мировом глобальном рынке образовательных услуг [3, с.204].

Современный этап актуализирует в Нижнеомском муниципальном районе проблему эффективной организации профессиональной деятельности педагогических кадров учебных заведений через реформирование существующей институциональной структуры с учетом современных общественно-экономических условий развития.

В новой экономической системе основу потенциала составляет способность социальной сферы к качественным структурным сдвигам, которые в значительной степени оговариваются подготовленностью кадров, уровнем организации производства и труда, эффективностью системы управления кадровым потенциалом, оптимальностью сочетания отдельных видов ресурсов.

Старые механизмы формирования кадрового потенциала в Нижнеомском муниципальном районе на данном этапе исчерпали себя и в свою очередь порождают следующие проблемы при их оценке:

- несоответствие кадровой политики требованиям быстро меняющейся ситуации в обществе и государстве;

- несовершенство законодательной базы, которая не способна создать условия кадровым процессам системности, научности и высокой степени организованности;
- отсутствие стратегического планирования и стратегического управления кадрами социального комплекса;
- наличие разрыва, определенного вакуума между поколениями кадрового корпуса;
- несоответствие дифференциации материального поощрения специалистов различных квалификаций
- неэффективность функционирования конкурсной системы отбора.

В современных условиях необходимо акцентировать внимание на качественных характеристиках кадрового потенциала образовательной сферы [2, с.45].

Кадровая политика учебного заведения должна содержать действия и мероприятия с ориентацией на обеспечение нужного количества квалифицированных, высокопрофессиональных и мотивированных научных, научно-педагогических и педагогических работников, потенциал которых соответствует современным требованиям и являются характерными для определенного учебного заведения.

Основной целью реализации уникальной кадровой политики учебного заведения, формируемой Комитетом по образованию Нижнеомского муниципального района Омской области, должно быть обеспечение высокопрофессиональным персоналом согласно штатному расписанию с учетом особенностей функционирования.

Процесс формирования кадровой политики в учебном заведении должен предусматривать согласование аспектов деятельности, таких как [1, с. 34]:

определение приоритетов развития и разработки 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.

Размер кадрового потенциала на конкретный период времени зависит от количества и качества трудовых ресурсов, формируются индивидуальными потенциалами работников, факторами макро- и микроэкономического качества среды, совокупные условия чего позволяют обеспечивать образовательное и профессиональное развитие кадров (их количественных и качественных характеристик) и достигать наиболее эффективного использования каждого работника благодаря синергии управления.

Итак, чтобы решать стратегические задачи следует своевременно проводить оценку и анализ кадрового потенциала. Для определения кадрового потенциала образовательной сферы необходимо выделить показатели, характеризует все его аспекты. Объективно измерить кадровый потенциал можно только с помощью системы показателей, к числу которых необходимо включить не только количественные, но и качественные показатели.

Список использованной литературы:

1. Завьялова Е.К., Латуха М.О. Управление развитием человеческих ресурсов. СПб.: СПбГУ, 2017. С. 70-73.
2. Штурбина Н.А. Проблемы систем подготовки управленческих кадров в сфере образования // Профессиональное образование. Столица. 2017. №11. С. 45-46.

3. Яхонтова Е.С. Практика управления человеческими ресурсами в образовательных системах: результаты исследования // Управление развитием персонала. 2018. №4. С. 204-212.