

функциональных и экономических рычагов регулирования. Но не стоит забывать, что характер и структура социальной сферы не перманенты и довольно часто подвергаются изменениям. На эти метаморфозы влияют различные факторы внутренней и внешней среды региона. Но на основе этих проблем появляется иммунитет и происходит процесс реформирования сферы: вырабатываются новые принципы, методы, механизмы управления и т.д.

Данное обстоятельство довольно интересное и гиперактивное, поэтому требует системного изучения и осмысления важных вопросов: как повысить эффективность функционирования и развития социальной сферы. Появляется необходимость в выстраивании методологии, а далее уже методики, которая будет основана на различных методах и принципах управления с учетом рыночных отношений и современных требований к социальной политике страны и регионов.

#### **Список использованной литературы**

1. Жильцов Е.Н., Егоров Е.В. Экономика и управление социальной сферой: учебник для бакалавров. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091491>

2. Социальная сфера, что это такое, её элементы и задачи [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.audit-it.ru/terms/trud/sotsialnaya\\_sfera.html](https://www.audit-it.ru/terms/trud/sotsialnaya_sfera.html)

3. Направление: экономика, профиль: экономика организаций социальной сферы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://abit.usue.ru/baza-profilej-bakalavriat/napravlenie-ekonomika-profil-ekonomika-organizacij-social-noj-sfery/>

4. Консультант [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205866/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205866/)

*С.В. Протопопова, научный руководитель Е.И. Чучкалова*  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия  
[stefaLu@mail.ru](mailto:stefaLu@mail.ru)

### **МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В статье исследованы различные научные материалы и практические разработки в области управления развитием кадрового потенциала. Статья посвящена проблемам и перспективам реализации программы кадрового развития в учреждении СПО.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, обучение персонала, методика оценки кадрового потенциала, квалификационный потенциал, управление персоналом.

Программа развития государственного автономного образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж» на 2018-2024 годы – нормативно-правовой документ, представляющий стратегию и тактику развития колледжа, является основным документом для планирования деятельности всеми структурными подразделениями колледжа.

Под кадровым потенциалом понимают количественную и качественную характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанных с выполнением

возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени.

Оценка кадрового потенциала сотрудников организации необходима как для принятия конструктивных управленческих решений, так и для осуществления деятельности колледжа на будущий период. При оценке кадрового потенциала сотрудников организации используют различные методы, выбор которых зависит от целей оценки, условий ее проведения, а также от специфики самой организации.

Важнейшей задачей определения уровня кадрового потенциала является выбор критериев его оценки. Существуют различные подходы к определению основных мерил оценки кадрового потенциала. Например, в ключевых критериях оценки выделяют две его составляющие: квалификационный потенциал, состоящий из профессионализма, интеллекта, уровня образования и способностей работников и личностный потенциал, включающий отношение к труду, социализацию, особенности личности, ценностные ориентации.

Основными компонентами потенциала работника образовательной организации являются:

психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;

социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.;

квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;

личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, нравственность и др.

Кадровый потенциал определяется квалификационными и творческими способностями работников. Формирование кадрового потенциала организации является важнейшей задачей управления. Концепция развития образования РФ до 2020 г. в числе прочих задач предусматривает создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров [4]. Большую часть педагогического состава общеобразовательных учреждений г. Екатеринбурга составляют кадры высокой квалификации, но современные запросы общества требуют постоянного совершенствования знаний и навыков. Распределение по возрасту педагогических кадров недостаточно равномерно: доля педагогов, проработавших в школе свыше 20 лет, практически в 6 раз больше, чем учителей со стажем от 5 до 10 лет. Молодых учителей в школе мало, а число учителей со стажем свыше 20 лет ежегодно увеличивается.

Одним из направлений расширения кадрового потенциала является управление развитием сотрудников. Управление развитием сотрудников включает как переподготовку, так и повышение квалификации [1]. Обучение призвано подготовить сотрудников к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, повысить трудовой потенциал работников. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям.

Для обеспечения эффективного развития кадрового потенциала муниципальной образовательной системы необходимо выполнение следующих требований: 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.

Сегодня для успешной работы нужно достаточно хорошо разбираться как в специальных, так и в общих вопросах. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой. Успех на пути достижения важнейших стратегических целей образовательной организации во многом зависит от того, в какой степени сотрудники осведомлены о стратегических целях и насколько они заинтересованы в подготовке к работе по их достижению.

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.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. По каждой конкретной должности потенциал персонала фиксируется в профессионально-квалификационных требованиях, которые включают систему требуемых качеств и уровень их проявления, необходимый для выполнения соответствующих функций, наделения правами и несения ответственности.

#### **Список использованной литературы**

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2020 года.

2. Акбулатова А.М. Основные направления совершенствования кадровой политики / А.М. Акбулатова // «Научно-практический журнал Аллея Науки». 2018. №1(17). С. 1-4.

3. Громова О.Н. Формирование стратегии управления персоналом организации (теоретические и методологические аспекты): диссертация докт.экон.наук: 08.00.05 / Громова Ольга Николаевна: Госуд. университет управления. Москва: 2018.150 с.

4. Кутукова М.А., Галимова Н.А., Терехова О.В. Формирование кадрового потенциала в образовательных организациях общего среднего образования // Молодой ученый. 2016. №3. С. 964-966. URL <https://moluch.ru/archive/107/25711>.

*Г.Н. Русакова, научный руководитель И.П. Чупина  
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия  
rusakova7373@mail.ru*

#### **МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Аннотация.** В статье обоснована необходимость инновационного управления образованием на основе маркетингового подхода, обозначены проблемы и возможности управления маркетингом образовательной организации.