

УДК 37.07

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Мельник Н.С., магистрант гр.МУмоз-161, II курс

Научный руководитель: Никифорова О.А., канд. биол. наук, доцент  
Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева  
г. Кемерово

В условиях осуществления радикальных экономических реформ, изменяющих общественное устройство, кадровое обеспечение муниципальных учреждений должно соответствовать современным требованиям, намечать и эффективно решать, как текущие, так и перспективные задачи.

Проблема кадрового потенциала в современных условиях муниципальных общеобразовательных организаций актуальна, т.к. качество предоставляемых образовательных услуг обуславливается, в первую очередь, педагогическим потенциалом муниципальной системы образования [5].

Кадровый потенциал характеризует способность образовательных организаций к решению проблем инновационного развития образования на основе высокой нравственности, интеллекта, компетентности, професионализма, деловой активности, профессиональной мобильности и качества деятельности [3]. В связи с этим первоочередной задачей органов местного самоуправления становится поиск и внедрение механизмов устойчивого развития кадрового потенциала образовательных организаций с учетом социокультурных аспектов территории.

Диагностические мероприятия проводились по двум направлениям: исследование деятельности Управления образованием администрации города Кемерово и работа с руководителями муниципальных образовательных организаций.

Проведение интервью со специалистами администрации города Кемерово способствовало выявлению актуальных проблем и задач развития кадрового потенциала муниципальных общеобразовательных учреждений. Так, было выяснено, что главными барьерами на пути развития кадрового потенциала всех муниципальных общеобразовательных организациях являются процессы неконтролируемой миграции, когда вновь принятые преподаватели, прибывшие из других населенных пунктов, имеют недостаточно высокий уровень квалификации. Ещё одним препятствием к развитию кадрового потенциала муниципальных образовательных организациях, являются устаревшие кадры, которые, наряду с огромным опытом и знаниями, объективно несут в себе старые привычки и подходы к решению проблем, стереотипы управленческого сознания и управленческого поведения. В связи с повышением требований к квалификации педагогов существует проблема занятости и трудоустройства молодых специалистов.

Работа с руководителями муниципальных образовательных организаций (анкетирование), выявила, что кадровая ситуация в муниципальных образовательных организациях города Кемерово характеризуется отсутствием

стратегической целенаправленности, нерациональным использованием высококвалифицированных специалистов.

Анализ информации, полученной от руководителей разных образовательных организаций города Кемерово показал, что основной акцент уделяется гуманитаризации содержания общего образования, увлечении новыми технологиями обучения, связанными главным образом, с интенсификацией интеллектуальной деятельности учащихся и педагогов, что привело к существенному ослаблению внимания к проблеме педагогических кадров. Предполагаем, что продолжающееся реформирование системы образования в стране в ближайшей перспективе еще в большей степени обострит кадровые проблемы в муниципальных образовательных организациях.

Что касается проблем кадрового потенциала образовательных организаций, то из опроса и анализируемых документов всех уровней можно выделить следующие:

- возрастной и гендерный дисбаланс в образовании. В образовательных учреждениях города Кемерова доля педагогов до 40 лет составляет лишь 18% [6]. 88% учителей в педагогических коллективах – женщины;
- с другой стороны, существует избыточная подготовка педагогов организациями среднего и высшего профессионального образования, но ниженазванные проблемы обуславливает нежелание молодежи идти работать в школы;
- низкая заработная плата и как следствие низкая мотивация труда педагогических работников;
- падение престижа и социального статуса преподавателей и работников сферы образования;
- количественное увеличение и рост формальных кадровых показателей (процент педагогов с высшим образованием, высшей и первой квалификационной категорией и др.), которые в последние годы перестали оказывать значимое влияние на качество образовательной деятельности;
- запоздалая реакция системы образования на социально-экономические изменения в России и т.д.

Решение указанных проблем требует переосмыслиния целевых функций системы формирования кадрового потенциала, пересмотра традиционных представлений о ее роли как социального института в жизни педагога, качественно новых подходов к управлению этим процессом. В системе образования в городе Кемерово существует необходимость создания целевой программы по формированию кадрового потенциала в общеобразовательных учебных заведениях.

Важными направлениями кадровой политики в муниципальной системе образования являются: совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей образовательных организаций в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение престижа педагогической профессии.

Необходима активизация деятельности регионально-муниципальной методической службы, связывающей в единое целое всю систему работы образовательных организаций разного уровня. Сегодня необходимо построение системы методической работы, направленной на выявление готовности педагогических работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов педагога, а для этого, прежде всего, надо повысить уровень профессиональной грамотности по данному вопросу, подготовить руководящие кадры по вопросу организации работы с педагогом в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Муниципальные методические службы должны активизировать деятельность по обеспечению педагогов оперативной и опережающей личностно-ориентированной методической поддержкой и помощью, информационно-методическим сопровождением педагогов по вопросам организации и содержания процедуры аттестации, создать условия для саморазвития педагога, реализации индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов педагога. В методических службах образовательных организаций необходимо проанализировать соответствие педагогов требованиям профессиональных стандартов, разработать индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития педагогов.

Актуальность исследуемой проблемы обуславливается и тем, что сегодня продолжается обновление содержания и технологий обучения, форм организационно-управленческого взаимодействия образовательных учреждений и органов управления. Актуальным становится создание механизмов, позволяющих обеспечить координацию и взаимодействие различных учебных заведений, реализующих современную программу формирования кадрового потенциала. В соответствии с этим образовательные организации должны ориентироваться на мобильность, способность к естественной самоорганизации, структурно-функциональному упорядочиванию, созданию механизмов, обеспечивающих обратную связь системы с заказчиками и потребителями образовательных услуг.

На наш взгляд, существует необходимость создания муниципальной целевой программы по развитию кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций, базирующейся на объективных критериях роста профессиональной компетентности педагогов.

#### **Список литературы:**

1. Государственная программа Кемеровской области "Развитие системы образования Кузбасса" на 2014 - 2025 годы. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.09 2013 г. №367
2. Варченко, Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении / Е.И. Варченко // Молодой ученый. — 2013. — №3. — С. 471-474.
3. Исупова, О.А. Образовательный риск как фактор стратегического

управления образовательными организациями / О.А. Исупова, А.Н. Исупова, О.А. Никифорова // European Social Science Journal. 2015. № 8. С. 183-191

4. Немова, Н.В. Совершенствование методов подготовки управленческих кадров учреждений образования. / Н.В. Немова // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2010. - №6.- С.21

5. Никифорова, О.А. Современные подходы к управлению качеством образования / О.А. Никифорова, Н.С. Мельник // Учим управлять и учимся управлять: третий сборник научных статей по материалам научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей с международным участием. 2017. - С. 219-228

6. Состояние общего образования г. Кемерово (по данным АИС «Образование Кемеровской области») [Текст] : Л. В. Трушкина ; под общ.ред. Г. Т. Васильчук, И. В. Ионас. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 96 с.