



«Школа Минпросвещения России»:

новые возможности для повышения качества образования

Управление кадровым потенциалом

Вопросы для рассмотрения

- О понятии кадрового потенциала
- О кадровой политике в «Школе Минпросвещения России»
- О современных подходах к управлению кадровым потенциалом





«Современная школа развивается прежде всего благодаря труду наших талантливых, преданных выбранной профессии педагогов».

Сергей Кравцов



✓ **Кадровый потенциал организации** – социально-экономическая категория, отражающая совокупность личностных (психофизиологических, социальных, интеллектуальных) и профессиональных (знания, умения, профессиональные навыки, опыт работы) характеристик и возможностей ее работников, которые необходимы для эффективной и результативной деятельности в соответствии с целями организации, действующей в изменяющихся условиях.

✓ **Две группы факторов формирования системы управления кадровым потенциалом:**

внешние:

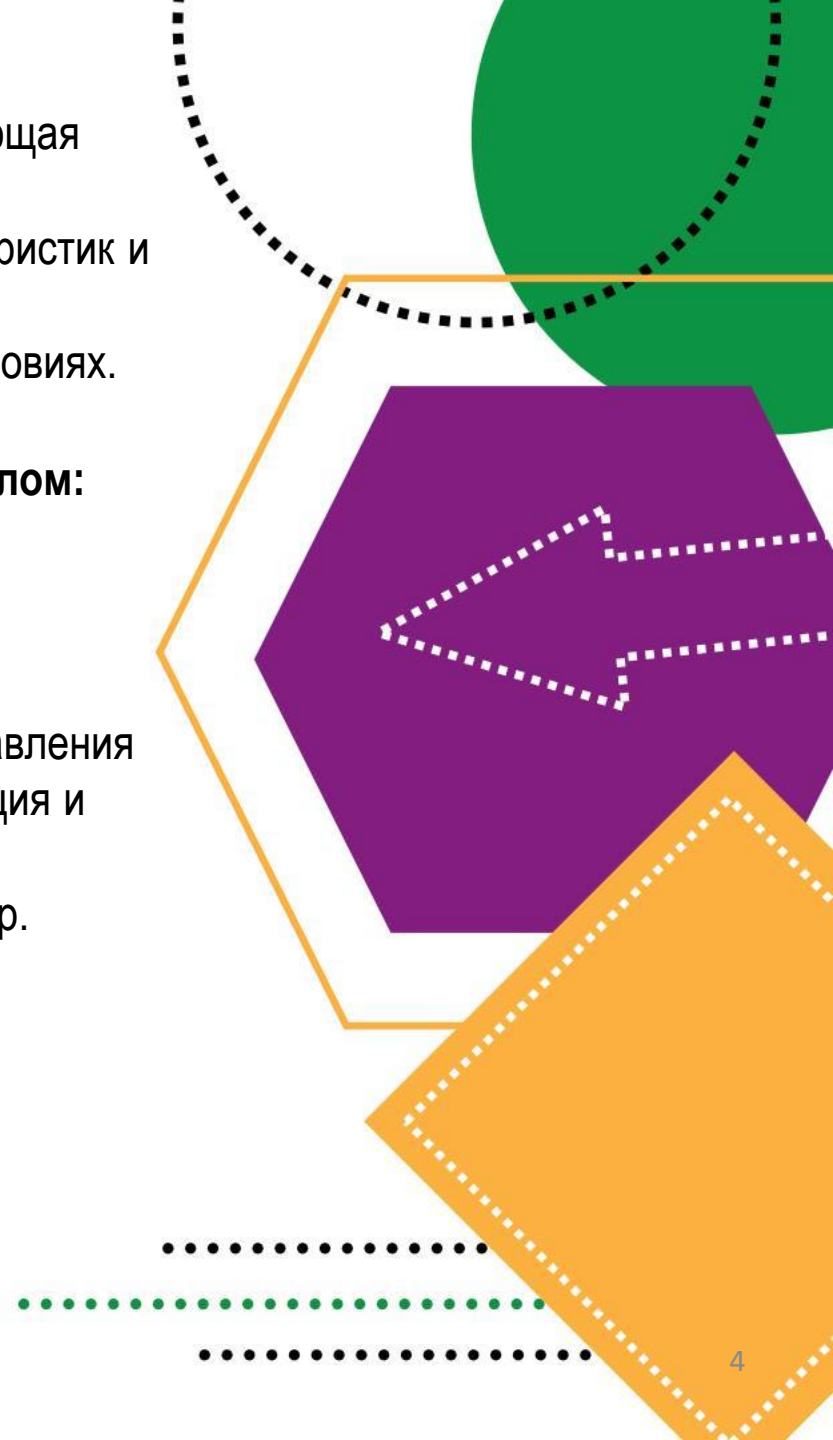
- показатели экономического развития государства, региона, муниципалитета
- состояние рынка труда, нормативное регулирование (в первую очередь трудовое и отраслевое законодательство) и т.д.

внутренние:

- материально-техническое состояние организации
- организационная культура, стиль управления
- квалификация работников, их мотивация и стимулирование
- социальная политика организации и др.

✓ **Основные нормативные требования к кадровому составу школы:**

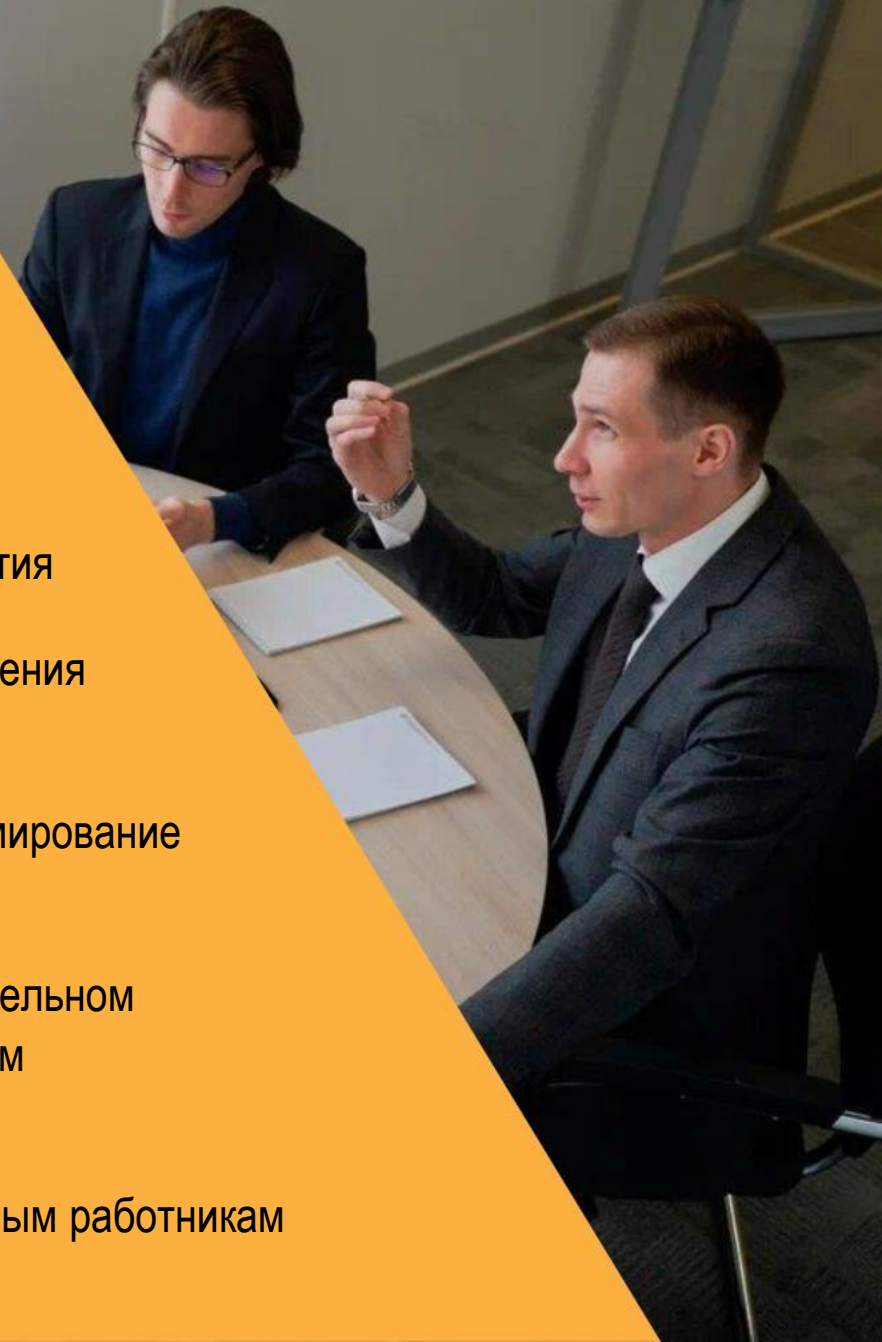
- Федеральный государственный образовательный стандарт
- квалификационный справочник
- профессиональные стандарты





Основные направления кадровой политики «Школы Минпросвещения России»

- ❖ постоянная, системная работа по профессиональному развитию работников
- ❖ оценка результатов работников через систему показателей, основанных на стратегических и тактических целях школы, определенных программой ее развития
- ❖ развитие системы мотивации и стимулирования работников в целях повышения эффективности и результативности их работы
- ❖ системная работа по подбору и расстановке кадров, в том числе формирование и ведение кадрового резерва
- ❖ поддержание комфортной деловой среды, основанной на уважительном отношении работников друг к другу, к обучающимся, их родителям (законным представителям) в любых обстоятельствах
- ❖ оказание поддержки молодым специалистам, а также опытным работникам с большим перерывом в работе



Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Подбор



Адаптация



Мотивация



Оценка



Развитие



Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Подбор

Подбор кадров может содержать различные типы действий и мероприятий, целью которых является прием наиболее квалифицированных работников.

Помимо непосредственно подбора, который может включать как пассивные методы, так и активные, в том числе так называемый хедхантинг («охота» за ценными работниками других организаций), немаловажным фактором является образ организации как работодателя – уровень заработной платы, устойчивость организации, уровень текучести кадров, в том числе из числа руководства, мотивационные системы в организации, социальное обеспечение работников, внутренний климат в организации.

Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Адаптация

Адаптация, то есть процесс вхождения в коллектив, в трудовую деятельность новых работников, их знакомство со спецификой организации, целью которой является, с одной стороны, наиболее быстрый «вход» работника, с другой – наименее болезненный для него, его коллег, организации в целом.

Одной из самых эффективных форм поддержки адаптации является система наставничества.



Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Мотивация

Мотивация должна включать систему мер материального и нематериального стимулирования.

Материальное стимулирование – это в первую очередь стабильная заработная плата, надбавки по результатам работы, материальная помощь нуждающимся и т.п.

Мерами нематериального стимулирования могут быть публичные выражения благодарности за проделанную важную работу, вручение благодарностей и грамот, представление к ведомственным и иным наградам.



Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Оценка

Оценка подразумевает:

- необходимость установления объективных показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, основанных на стратегических и тактических целях образовательной организации и соответствующих выполняемым трудовым обязанностям
- определение процедуры такой оценки

Система оценки не должна дублировать иные процедуры, которые проходят работники, – к примеру, если педагогическим работником подтверждены результаты его профессиональной деятельности при аттестации, недопустимо осуществлять их переоценку.



Современные подходы к управлению кадровым потенциалом



Развитие

Развитие кадров подразумевает в первую очередь построение системы их постоянного профессионального совершенствования, что может осуществляться различными способами, прежде всего путем организации дополнительного профессионального образования.

Не менее важным является также личностное развитие работников, которое может быть организовано путем неформального и информального образования.

Эффективным является создание так называемой обучающей организации – организации процедуры передачи знаний между коллегами, в том числе по окончании внешнего обучения.



Вопросы для размышления



Текучность кадров – это всегда плохо?



Какие корпоративные (внутришкольные) мероприятия по адаптации новых работников могут иметь и положительный эффект на сплоченность всего коллектива?