

Ключевые слова: развитие кадрового потенциала; стратегия инновационного развития; кадровый потенциал образовательного учреждения; кадровый резерв; повышение профессионализма управленческих кадров; современные управленческие технологии.

Аннотация: В статье рассматривается стратегия инновационного развития кадрового потенциала руководителей образовательных учреждений, направленных на модернизацию российского образования, где в качестве основных целей развития образования определяется повышение его качества, доступность и эффективность.

В современной быстроменяющейся рыночной среде организации могут добиться успеха только в том случае, если им удастся поднять методы своей работы на качественно новый уровень.

Организации вынуждены работать гибко, создавая новые системы отношений как с социумом, так и со своими сотрудниками, вырабатывать адекватные происходящим изменениям стратегии инновационного развития кадрового потенциала, пересматривая приоритеты в инновационном развитии организации в целом [1].

Стратегия инновационного развития кадрового потенциала организации не только строится на подготовке кадрового потенциала, но и зависит от имеющихся кадровых ресурсов и резервов, а также от состояния инвестиционной активности сотрудников. Кроме того, приходится вносить существенные поправки в связи с жесткими финансовыми ограничениями.

Стратегия инновационного развития кадрового потенциала организации конкретизируется в планах по формированию и повышению эффективности использования кадрового потенциала.

Стратегия инновационного развития кадрового потенциала организации включает в себя следующие составляющие:

- стратегию использования персонала;
- развитие персонала, его обучение и переподготовку;
- единые принципы и технику кадрового регулирования;
- прогноз спроса на персонал, его качество, количество, квалификацию, специальность, структуру;
- прогноз предложений персонала;
- оценку ожиданий от инвестиций в процессы инновационного развития кадрового потенциала;
- выбор методик совершенствования мотивационной составляющей для кадров с точки зрения инновационного развития кадрового потенциала.

В настоящее время, в основе формирования и реализации стратегии инновационного развития кадрового потенциала образовательных учреждений лежат две последние обозначенные составляющие [2]:

- 1) понимание ожиданий результата от инвестиций в кадровый потенциал;
- 2) построение мотивационной составляющей процесса инновационного развития работников организации, так

как именно она обеспечивает возвратность средств, инвестированных в работников.

Именно эти две последние составляющие стратегии инновационного развития кадрового потенциала формируют успешность современного образовательного учреждения.

С позиций ожиданий результата от инвестиций в инновационное развитие кадрового потенциала на первый план выходит оценка результата, соотнесенная с произведенными затратами.

С позиций службы управления персоналом наиболее важны количественные и качественные показатели, характеризующие масштабы проведенной кадровой работы и их влияние на результаты работы организации. С точки зрения работника, в основе оценки уровня инновационного развития кадрового потенциала будет лежать степень достижения лично значимых целей, задач и потребностей.

Потребностная оценка тесно связана с целевой. Она в большей степени отражает достижение ожиданий в определенных функциональных областях: повышение производительности труда; повышение качества труда; сокращение длительности управленческого цикла; снижение текучести кадров и т.п.

Результатная оценка в рамках формирования стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации - это характеристика степени фактической реализации объективных возможностей достижения максимально полезного результата при заданных или минимальных затратах.

Она может оцениваться с помощью традиционного сопоставления всех полученных эффектов с произведенными затратами на формирование и инновационное развитие кадрового потенциала.

Препятствием для определения уровня кадрового потенциала в рамках формирования стратегии инновационного развития кадрового потенциала организации является сложность измерения показателей эффекта, обеспечение их репрезентативности и количественной определенности.

Несмотря на относительную легкость субъективных суждений об эффективности, более предпочтительны объективные оценки, опирающиеся на количественные данные [3].

Отождествление эффективности с той ее частью, кото-

рая поддается прямому измерению, может бездоказательно привести к выявлению высокой или низкой эффективности. Описательные же показатели позволят отразить качественную сторону результатов.

Для дальнейшего изучения и освоения управленческого опыта специалистами департамента образования разработана модульная программа повышения профессионализма управленческих кадров в период между обязательным (1 раз в 5 лет) повышением их квалификации.

Цель модульной программы – обеспечение каждому руководителю возможности построения индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального и личностного роста.

Формами участия государства в поддержке инновационной деятельности являются:

- активное вмешательство в управление и финансирование этой деятельности;
- упор на рыночные отношения;
- промежуточный вариант.

При этом финансирование инновационной сферы проводится либо посредством прямого бюджетного инвестирования, либо на базе контрактных соглашений. Обоснованным представляется стремление к совершенствованию системы анализа, оценки и контроля качества образования и научно-инновационной деятельности, формирование систем управления качеством функционирования образовательных организаций.

Действенность и жизнеспособность системы образования в государстве определяется профессиональным потенциалом специалистов, имеющимися ресурсами этой системы и основными механизмами реализации инновационных нововведений.

Кадровый потенциал образовательного учреждения в общем виде представляет собой численность работников, с присущими им профессиональными квалификационными навыками, творческими и физическими возможностями таких параметров учета и оценки, как возраст, мотивация профессиональных достижений, состояние профессиональной деятельности, роль в коллективе в привязке к таким этапам, как вхождение в профессию, продвижение в профессии, сохранение и поддержание профессионального уровня, завершение профессиональной деятельности.

При соотношении данных частных характеристик по отдельным кадрам с задачами, вытекающими из инновационного развития организации, можно составить характеристику кадрового потенциала работников общеобразовательных учреждений: только 15% педагогических работников имеют возраст старше пенсионного.

Однако 45% из них имеют педагогический стаж более 20 лет. Это свидетельствует о том, что более половины всех преподавателей имеют огромный опыт своей деятельности, но получили образование более 20 лет назад, при других социально-экономических условиях. Вызовы времени обусловили возникновение риска снижения качества педагогического ресурса [4].

На основе модульной программы повышения профессионализма управленческих кадров «От «неосознанной некомпетентности» к «неосознанной компетентности»» будут сформированы целевые группы слушателей в результате выбора руководителями модулей, необходимых им для дальнейшего профессионального образования.

Модульная программа предполагает, что участники образовательного процесса могут выбрать минимально возможное число модулей или освоить всю программу. По итогам посещения модульной программы повышения профессионализма управленческих кадров слушателям будут выданы сертификаты.

Тьюторское сопровождение слушателей модулей программы будут выполнять руководители 31 образовательного учреждения, опыт которых был выбран руководителями МОУ для освоения в рамках работы «Школы руководителя».

Современные руководители образовательных учрежде-

ний должны сочетать в своей деятельности профессионализм и инновационную активность [5].

Именно такие кадры должны обеспечить построение механизма постоянного обновления содержания образования, проектирование новых современных форм учебного процесса.

Основными факторами, формирующими инновационную активность руководящих кадров, являются:

- материальная заинтересованность, когда руководители повышают свой уровень инновационной активности с целью повышения материального достатка, но опосредованно это позволяет на более высоком уровне решать стоящие перед организацией задачи;
- информационно-коммуникативный, когда руководители за счет применения информационно-коммуникативных технологий значительно повышают мотивацию педагогов и, как следствие, качество обучения;
- материально-технический, когда повышение фондовооруженности организации ведет к удовлетворению потребности в изучении и использовании ранее не применяемого оборудования;
- кадрово-компетентностный, когда возникает необходимость расширить знания предметной области и получить надпредметные знания и компетенции.

Направления модернизации российского образования в качестве основных целей развития образования в России определяет повышение его качества, доступности и эффективности.

В целях создания необходимых условий для достижения нового современного качества образования намечены основные направления и меры реализации образовательной политики на всех уровнях управления, в том числе и обеспечение повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования по всем направлениям проводимой инновационной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коростелев А.А. Технология анализа результатов работы образовательной системы на основе информационного обеспечения // Информатика и образование. 2008. № 7. С. 33-35.
2. Монахов В.М., Арнаутов В.В., Нижников А.И. и др. Технология проектирования траектории профессионального становления будущего учителя. - М.: «Перемена», 1998. – с. 18-19
3. Коростелев А.А., Воронин В.Н. Повышение качества аналитической деятельности внутришкольного управления: теория. - М.: Издательство комплекс МГУПП, 2007 – 220 с.
4. Руководитель современного образовательного учреждения: слагаемые эффективной работы (отчет по итогам социологического исследования). - Тольятти: Изд-во Фонда «Развитие через образование», 2001. – 176 с.
5. Коростелев А.А. Теоретический аспект ролевого значения аналитической деятельности руководителей образовательных учреждений во внутришкольном управлении // Вестник психотерапии. 2007. № 24 (29). С. 96-100.

Д.А. Дмитриев
СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО...

INNOVATIVE STRATEGY OF HUMAN POTENTIAL HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

© 2011

*D.A. Dmitriev, graduate
Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

Keywords: development of human resources; strategy of innovative development; human resources of educational institutions; talent pool; increase the professionalism of management staff; modern management techniques.

Annotation: This article discusses the strategy of innovative development of human resources managers of educational institutions, aimed at the modernization of Russian education, where the main purpose of education is determined by the improvement of the quality, accessibility and effectiveness.