**Принципы управления процессом развития кадрового потенциала общеобразовательной организации**

***Андраханова Елена Валерьевна***

*Магистрант*

*Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М.Шукшина,*

*Институт психологии и педагогики, Бийск, Россия*

*E–mail: elena.andrahanova@bk.ru*

Переход на новые образовательные стандарты и их реализация стали причиной глубинных изменений в современном образовательном пространстве. Одно из таких изменений затрагивает проблему развития кадрового потенциала в общеобразовательной организации.

Под определением кадрового потенциала мы понимаем «совокупность возможностей всех сотрудников, которые могут быть реализованы в процессе трудовой деятельности в соответствии с предъявляемыми компетенциями к должности сотрудников и общественными и личностными целями, которые стоят перед ними» [2].

Чтобы успешно управлять процессом развития кадрового потенциала, администрации общеобразовательной организации необходимо определиться с основными направлениями в развитии такого потенциала и составить стратегический план, где должны быть определены долгосрочные цели по формированию высокопрофессионального и ответственного коллектива, способного успешно решать любые задачи [1].

Также в стратегии развития кадрового потенциала должны быть учтены такие составляющие, как мотивация деятельности и профессиональное развитие педагога. Оба этих компонента необходимы для создания эффективной модели управления процессом развития кадрового потенциала общеобразовательной организации. В связи с этим нами было проведено экспериментальное исследование по определению уровня развития кадрового потенциала общеобразовательной организации, по результатам которого только у 30% опрошенных был выявлен высокий уровень профессиональной мотивации и способности к профессиональному развитию. 48% респондентов продемонстрировали средний уровень своей профессиональной мотивации и способности к профессиональному развитию, а у 22% педагогов данный уровень оказался низким.

В ходе более детального анализа полученных результатов диагностики мы выделили наиболее слабо развитые стороны профессионально-педагогической деятельности, которые могут препятствовать успешному развитию кадрового потенциала общеобразовательной организации. Это:

- несистематический самоанализ и самооценка своей профессиональной деятельности;

- отсутствие у педагогов свободного времени для собственного профессионального развития;

- невозможность в силу определенных личностных качеств быть более открытым для общения профессионалом;

- зависимость от мнения других людей;

- страх перед инновациями и их реализацией на практике.

Представленные результаты показывают необходимость в разработке и внедрении новой модели управления развитием кадрового потенциала общеобразовательной организации.

При разработке модели управления процессом развития кадрового потенциала общеобразовательной организации мы учитывалитакой показатель, как долгосрочный кадровый потенциал, под которым мы понимаем определенное количество педагогических работников, способных в перспективе выявлять и решать задачи развития общеобразовательной организации. Данный показатель позволил нам сформулировать основные принципы модели управления:

- принцип «зоны ближайшего развития;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития;

- принцип стимулирования;

- принцип непрерывности и преемственности.

Также в процессе разработки модели управления мы обозначили основные направлениядля успешного развития кадрового потенциала общеобразовательной организации, которые базируются на таких показателях, как системность развития профессиональных кадров, перспективность в планировании штата общеобразовательной организации, материальное поощрение педагогов.

В моделиуправления процессом представлены основные формыразвития кадрового потенциала, которые включают в себя систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров.

Спрогнозированы и результаты реализации разрабатываемой модели, которые должны быть получены по итогам окончания эксперимента:

- рост уровня профессиональной компетентности педагогов общеобразовательной организации;

- повышение ответственности педагогов за результаты своей профессиональной деятельности;

- повышение качества образования.

Таким образом, для успешногоуправления процессом развития кадрового потенциала общеобразовательной организации необходимо соблюдать следующие условия: непрерывность и системность при повышениипрофессионально-педагогической квалификации, а такжемотивация педагогов посредством материального и морального поощрения. Данные условия должны позволить активизировать не только уже имеющиеся педагогические кадры, но и привлечь в сферу образования новых перспективных педагогов.

**Литература**

1. Жарова М.В. Менеджмент в образовании. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / М.В. Жарова. – М.: Юрайт, 2016. - 977c.
2. Зайцева Е.В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательной организации/ Е.В. Зайцева, О.В. Бушланова// Педагогические технологии. – 2019. - № 4. – С. 58-62.