## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ

Термин «**потенциал**» происходит от латинского слова «potentia» –источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (напр., экономический потенциал).

**Кадры** (штат, персонал) – совокупность всех работников организации, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении организации.

Организация, в том числе, и образовательная, представляет собой сложную социотехническую систему. С одной стороны, это совокупность предметов и средств труда, а, с другой, совокупность людей, которые объединяются для оказания услуг, понимаемой как кадры (трудовой коллектив).

Таким образом, понятие «кадровый потенциал» в широком смысле определяется как компетенции работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта. Другими словами, кадровый потенциал организации – это возможности определенной категории работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития.

Изучение кадрового потенциала организации напрямую связано с мотивацией и стимулированием профессиональной деятельности, планированием деловой карьеры сотрудников, работой с кадровым резервом, подбором персонала, переподготовкой и повышением квалификации.

В рамках изучения кадрового потенциала в экономической теории обычно оцениваются количественные и качественные показатели (рисунок 1). Кадровый потенциал организации не постоянен, поскольку его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под влиянием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала базируется на обучении и переподготовке кадров и их профессиональном росте, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления.

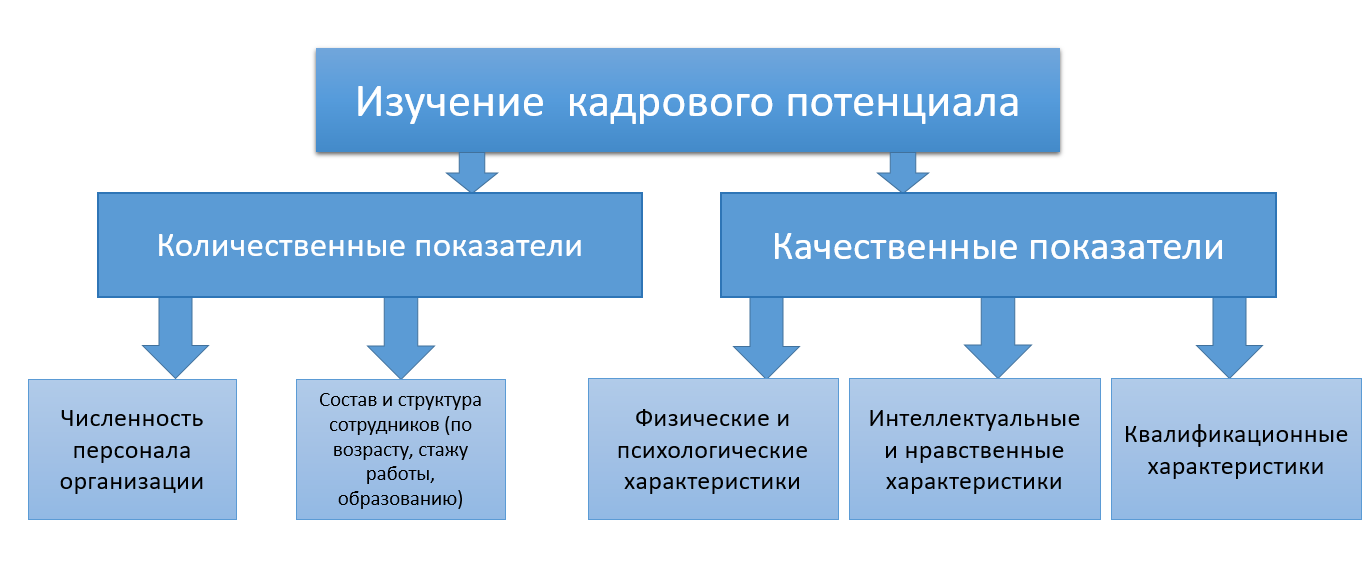


Рисунок 1 – Показатели для оценки кадрового потенциала организации

Эффективное управление кадровым потенциалом зависит от проведения организационных и социально-экономических мероприятий, направленных на подбор, сохранение, повышение квалификации персонала и обеспечение достойного благосостояния работников. Известно, что эффективным методом управления кадровым потенциалом считается его оценка по параметрам, характеризующие профессиональную успешность работника. Она может применяться для следующих областей: отбор и расстановка кадров, планирование деятельности специалистов, сопровождение деятельности профессионалов, подготовка, повышение квалификации работников, создание, формирование резерва, выдвигающего на руководящую должность, усовершенствование системы льгот, улучшение условий труда. Оценка кадрового потенциала необходима для выявления способности персонала к выполнению возложенных на него функций и возможности достижения целей перспективного развития организации. Для грамотного выбора метода оценки кадрового потенциала, необходимо учитывать специфику деятельности организации, количество персонала и другие немаловажные аспекты.

Выделяют следующий метод оценки кадрового потенциала- оценка потенциальных сотрудников, которая производится при отборе кандидатов на рабочее место с помощью анкетирования, собеседования. Преимущества данного метода заключается в следующем:

* определение степени проявление у работников тех или иных качеств;
* присутствие в анкете или в устной беседе открытого вопроса, который позволяет узнать мнение каждого сотрудника;
* возможность оценки состояния работника на данный момент.

По цели проведения оценки выделяют количественные и качественные методы оценки кадрового потенциала. Количественные методы применяются для исследования количественных показателей: численности персонала организации, состав и структуру сотрудников (по возрасту, стажу работы, образованию).

Качественные методы оценки кадрового потенциала применяются для оценки личностных и профессиональных качеств сотрудников. Данный подход предлагает, оценивать эффективность работы системы развития кадрового потенциала в зависимости от организации работы персонала, его мотивации, социально-психологического климата в коллективе. Показателями являются: физические и психологические, интеллектуальные и нравственные, квалификационные характеристики.

Оценка кадрового потенциала дает организации огромные возможности для анализа уровня подготовленности работников к выполнению его профессиональной деятельности, позволяет выявить потенциал для роста производительности труда, перспективный рост самого сотрудника.

## ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБЩЕБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**Системный подход** к управлению педагогическими кадрами рассматриваем основополагающим в управленческой деятельности. Основными составляющими системы управления персоналом определяем: кадровую политику, кадровое планирование, подбор персонала, адаптацию новых сотрудников, мотивацию и стимулирование, повышение профессиональной компетентности, ведение кадрового дела. Эти компоненты находятся в тесной взаимосвязи, обуславливают друг друга, изменение одного элемента меняет всю систему.

**Компетентностный подход** к управлению педагогическими кадрами рассматриваем каквозможность принятия эффективных решений в определенной предметной области деятельности (в том числе и в экстремальных ситуациях).

## СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Под диагностикой кадрового потенциала понимается процедура оценки его текущего состояния, которая осуществляется путем изучения его качественных и количественных характеристик. Целью является оценка возможностей кадрового потенциала в реализации стратегических и тактических целей организации.

Результат оценки включает:

* численную оценку уровня развития ключевых компетенций;
* конкретное описание характеристик, деловых и личностных качеств работников;
* информацию о специфике мотивации;
* оценку потребностей в развитии.

Важна комплексность оценки, так как процедура проводится с использованием и качественных, и количественных методов, что даст возможность определить уровень потенциала, который необходимо развивать.

Оценка потенциальных сотрудников, которая производится при отборе кандидатов на рабочее место необходима для проверки соответствия профессиональных навыков кандидата требованиям организации и его психологических особенностей. Оценка действующих сотрудников школы, используемая при изучении эффективности работы отдельных сотрудников. Это необходимо для последующей корректировки штатного расписания, выявления недостатков в кадровой политике, выделения отличившихся сотрудников. Подходы к оценке эффективности труда, отражающие уровень кадрового потенциала, отличаются большим разнообразием.

Методы оценки персонала будут функционировать наиболее полно в соответствии со следующими принципами:

* объективность;
* публичность;
* эффективность;
* демократия;
* единство критериев оценки;
* ясность и прозрачность процедуры.