The background features a soft purple-to-pink gradient. It is decorated with several realistic water droplets of various sizes, some with highlights. In the bottom right corner, there are stylized purple flowers with yellow stamens and green leaves, some of which are partially obscured by water droplets.

**РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ
ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ООП
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Требования к кадровым условиям реализации ООП

укомплектованность организации, осуществляющей образовательную деятельность педагогическими, руководящими и иными работниками

Сколько?

уровень квалификации педагогических и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность

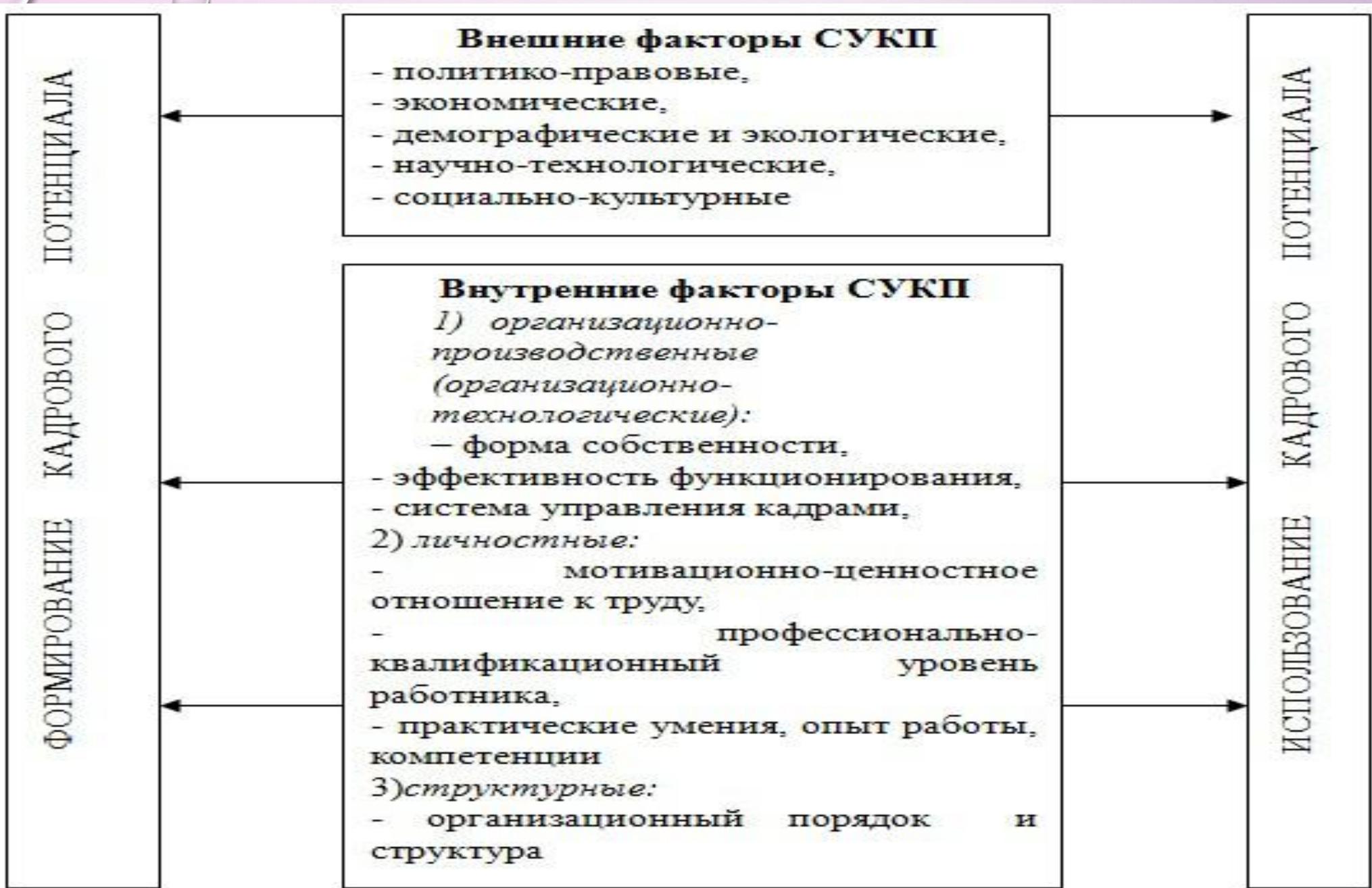
Какие?

непрерывность профессионального развития педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность

ПРОБЛЕМЫ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ООО И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Проблемы:	Пути решения проблем:
1. Анализ кадрового потенциала	1. Диагностика личностно- квалификационного потенциала каждого сотрудника, подразделений, неформальных групп, потенциала руководства
2. Развитие кадрового потенциала	2. Обучение, работа с кадровым резервом, управление деловой карьерой
3. Наличие кадрового балласта (наименее продуктивной части персонала, которая отстает по своим профессиональным и квалификационным характеристикам)	3. Повышение активности педагогических работников через активные и интерактивные формы методической работы на основе их потребностей, использование социально-психологических методов управления персоналом
4. Недостаточно эффективно функционирующая система управления кадровым потенциалом	4. Развитие управления неформальными группами, организационной культурой, повышение инновационного потенциала коллектива, решение проблем неформального лидерства, формирование здорового социально-психологического климата

ФАКТОРЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

- обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик кадров целям организации**
- объединение работников не только на организационном уровне, но и на уровне общих целей, ценностей и традиций, что означает формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенных общими целями и организационной культурой**

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ (ПО ШАПИРО С.А.)

Планирование
и оценка
потребности
в персонале

Поиск и
отбор

Адаптация
персонала

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ (ПО КУЗЬМИНОЙ Н.В.) :

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЯМИ



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ
ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ



СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

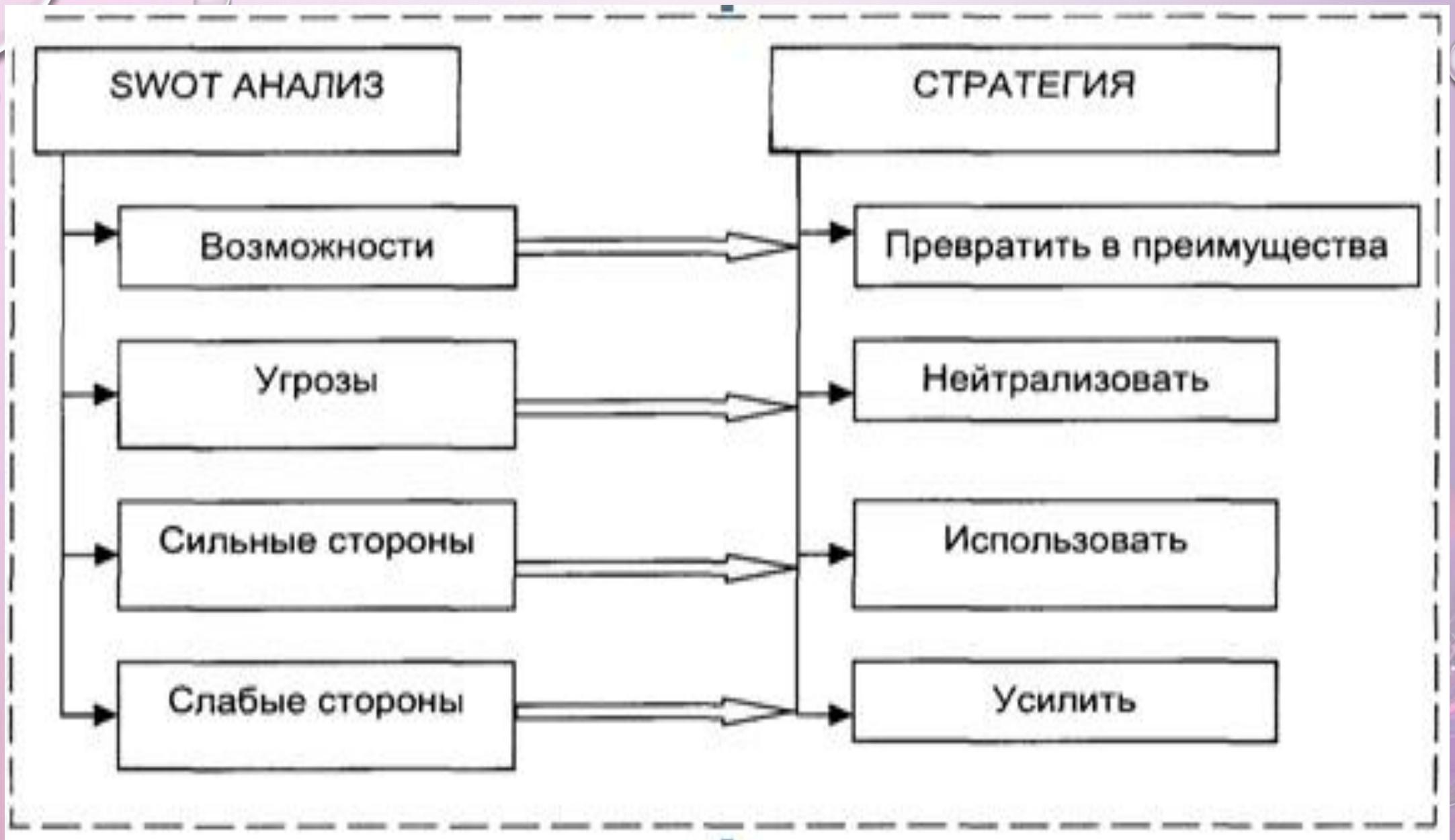


ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ:

обеспечение ОО
человеческими
ресурсами
(планирование
потребности,
поиск, набор и
отбор персонала)

использование
персонала
(управление
карьерой,
кадровым
резервом)

управление
знаниями и
организация
системы
профессиональног
о обучения
сотрудников ОО



СИСТЕМА УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Организационно-педагогические	Психолого- педагогические	Методические
Адресность	Оптимистичность	Инновационность форм профессионального развития
Оптимальность	Когнитивность (понимание)	Свобода выбора форм, темпов и содержания профессионального развития
Нормативная база	Комфортность	Сочетание очных и дистанционных форм профессионального развития
Сочетание инициативы и централизации	Адекватность самооценки	Сочетание групповых и индивидуальных форм профессионального развития
Выявление профессиональных дефицитов	Мотивация профессионального самоанализа	Разработка диагностического инструментария.
Формирование потребности профессионального развития, карьерного роста, перспективных программ ОУ, индивидуальных маршрутов.	Мотивация к внедрению результатов повышения квалификации в профессиональную практику	Разработка и внедрение новых форм планирования профессионального развития.
Внедрение новых форм «внутрифирменного» профессионального развития в практику профессионального взаимодействия коллектива.	Понимание значимости новых форм профессионального развития, формирование культуры современного профессионального взаимодействия.	Проведение мероприятий по выявлению и диссеминации лучших образовательных практик профессионального развития.

The background features a soft purple-to-pink gradient. It is decorated with several realistic water droplets of various sizes, some with highlights and shadows. In the bottom right corner, there are stylized purple flowers with yellow stamens and green leaves, some of which are partially obscured by water droplets.

**ДАВЫДЕНКО
АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА,
МЕТОДИСТ КУЭИПРО**

A-DAVYDENKO@YANDEX.RU