**Управление кадровым развитием муниципальной организации**

*Калмыкова Евгения Брониславовна,*

*директор МАОУ «СОШ №10», г.Ревда*

Современная система управления кадрами любой организации сегодня претерпевает существенные преобразования вместе со всем российским обществом. Эта необходимость вызвана тем, что административно-командная система, идеология, которая заложена в ее основу, находятся в противоречии с требованиями развития трудовых ресурсов организации. Все это обуславливает необходимость поиска новых подходов и принципов управления персоналом организации, а также разработки механизмов кадрового развития организации.

Управление кадровым развитием организации представляет собой совокупность организационно-экономических мероприятий в области найма, мотивации, обучения и переподготовки персонала, планирования карьеры и профессионального роста, организации процесса адаптации. Они направлены на раскрытие потенциала работников, их способности вносить вклад в организацию.

Сегодня эффективное управление кадровым развитием играет решающую роль в обеспечении конкурентоспособности организаций.

Так, более 85% японских менеджеров ставят на первое место среди своих задач управление человеческими ресурсами, в то время как введение новых технологий - 45%, а продвижение на новые рынки - около 20%. И это не случайно, ибо фирмы, осуществляющие развитие сотрудников, имеют в целом в два раза более высокие показатели, чем остальные.

Когда Генри Форда спросили, зачем Вы развиваете сотрудников и зачем нужно вкладывать столько денег, ведь они всё равно потом могут уйти? Он сказал, а представляете, если мы не будем их развивать, а они останутся?

За последние годы в федеральной и муниципальной системе образования произошли существенные изменения. Это и обновление содержания образования, информатизация образовательного процесса, осуществление компетентностного подхода в обучении и воспитании, т.е. все то, что согласно Концепции модернизации образования РФ обеспечит достижение нового качества образования. С 2011 года система образования перешла на обеспечение новых образовательных стандартов (ФГОС), закрепленных новым Законом «Об образовании в РФ», утвержден профессиональный стандарт педагога.

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата – качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

Современная школа нуждается в учителе, обладающем такими качествами как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умения выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течении всей жизни.

В связи с этим, как руководитель школы, функционирующей в режиме развития, своей основной целью управления кадровым развитием в современных условиях считаю – сочетание эффективного обучения персонала, повышения квалификации и трудовой мотивации для развития способностей работников и стимулирования их к выполнению работ более высокого уровня.

Проанализировав кадровый потенциал МАОУ «СОШ №10», пришла к выводу, что на данный момент актуальна разработка и внедрение системы механизмов, способствующих реализации непрерывного процесса развития образовательной организации, что в свою очередь является неотъемлемым условием формирования положительного имиджа школы.

Таким образом, эффективными механизмами, обеспечивающими качественное управление развитием кадрового потенциала МАОУ «СОШ №10» определяю следующие:

* Кадровое планирование и подбор персонала;
* Обучение и развитие персонала;
* Аттестация и оценка персонала;
* Формирование благоприятного климата в организации;
* Разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы;
* Стратегическое управление развитием организации .

Таким образом, качественная реализация указанных направлений позволит повысить эффективность развития кадрового потенциала школы, что в свою очередь окажет влияние на формирование положительного имиджа образовательной организации и роста ее конкурентоспособности.

С целью создания обновленной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов, отвечающей требованиям, предъявляемым современным обществом к педагогическим кадрам, а также закрепление социальной защищенности педагогов в МАОУ «СОШ №10» разработана программа «Педагогические кадры МАОУ «СОШ №10».

**Цель программы:** Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей жителей ГО Ревда, обеспечение доступности образования.

**Задачи программы:**

1.Воспроизводство профессиональных кадров системы образования;

2. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательной организации;

3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров;

4. Усиление профориентационной работы по педагогической направленности в ученическом сообществе школы;

5. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС.

6. Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.

Реализация программы позволит:

- создать условия для увеличения притока молодых специалистов бывших выпускников школы;

- оптимизировать возрастной состав педагогических кадров;

- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образования;

- иметь дополнительный уровень финансирования работников по результатам индивидуального труда и результатам обучающихся;

- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;

- повысить динамику аттестации на высшую и первую категории.