

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (НА  
ПРИМЕРЕ ГБП ОУ «ТВЕРСКОЙ ХИМИКО-  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»)**

*Презентация магистерской диссертации  
Заукиной Екатерины*

*Научный руководитель: доцент  
Стялова Ирина Константиновна*

Объектом исследования является конкурентоспособность организации.

Предметом исследования кадровая политика как фактор конкурентоспособности организации.

Целью написания диссертационного исследования является анализ кадровой политики профессионального образовательного учреждения как фактора его конкурентоспособности.

## Задачи:

- 1) раскрыть сущность понятия конкурентоспособности;
- 2) показать роль стратегического планирования в общем уровне конкурентоспособности организации;
- 3) охарактеризовать особенности кадровой политики профессионального образовательного учреждения;
- 4) проанализировать ключевые проблемы кадровой политики профессионального образовательного учреждения;

5) дать характеристику современному состоянию кадрового потенциала ГБП ОУ «Тверской химико-технологический колледж»;

6) проанализировать роль кадровой политики как фактора конкурентоспособности ГБП ОУ «Тверской химико-технологический колледж»;

7) разработать рекомендации по совершенствованию кадровой политики ГБП ОУ «Тверской химико-технологический колледж» для повышения его конкурентоспособности.

**«Конкурентоспособность образовательной организации – это возможность эффективной научно-образовательной деятельности и ее эффективной практической реализации в условиях конкурентного рынка; это обобщающий показатель жизнестойкости образовательного учреждения, его умения эффективно использовать методический, финансовый, материально-технический, информационный, а в особенности кадровый потенциалы».**

**Перцовский Н.И.**

к.э.н, доцент кафедры  
«Маркетинг» Финансового университета при  
Правительстве РФ

# Конкурентоспособность образовательной организации

## Внешние факторы:

- 1) Государственный контроль в системе образования;
- 2) Региональные условия;
- 3) Природно-географические;
- 4) Правовое обеспечение.

## Внутренние факторы:

- 1) Эффективность образовательных услуг;
- 2) Финансовая деятельность;
- 3) Научная деятельность;
- 4) Организационная структура.

**«Под понятием системы работы с персоналом профессионального образовательного учреждения подразумевается «сочетание подходов, методов и принципов управленческого воздействия на работников»**

**Гончарова М.Н.**

к.э.н , доцент кафедры «Экономика и управление организациями» ВГУ

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ



**Модель управления кадровой политикой  
профессионального образовательного учреждения.**

Шифр специальности	Название специальности
1	2
<b>Очная форма</b>	
09.02.07	Информационные системы и программирование
09.02.06	Сетевое и системное администрирование
10.02.05	Обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем
09.02.03	Программирование в компьютерных системах
15.02.07	Автоматизация технологических процессов и производств
15.02.08	Технология машиностроения
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
38.02.07	Банковское дело
<b>Заочная форма обучения</b>	
09.02.03	Программирование в компьютерных системах
15.02.07	Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)
19.02.01	Биохимическое производство
23.02.03	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

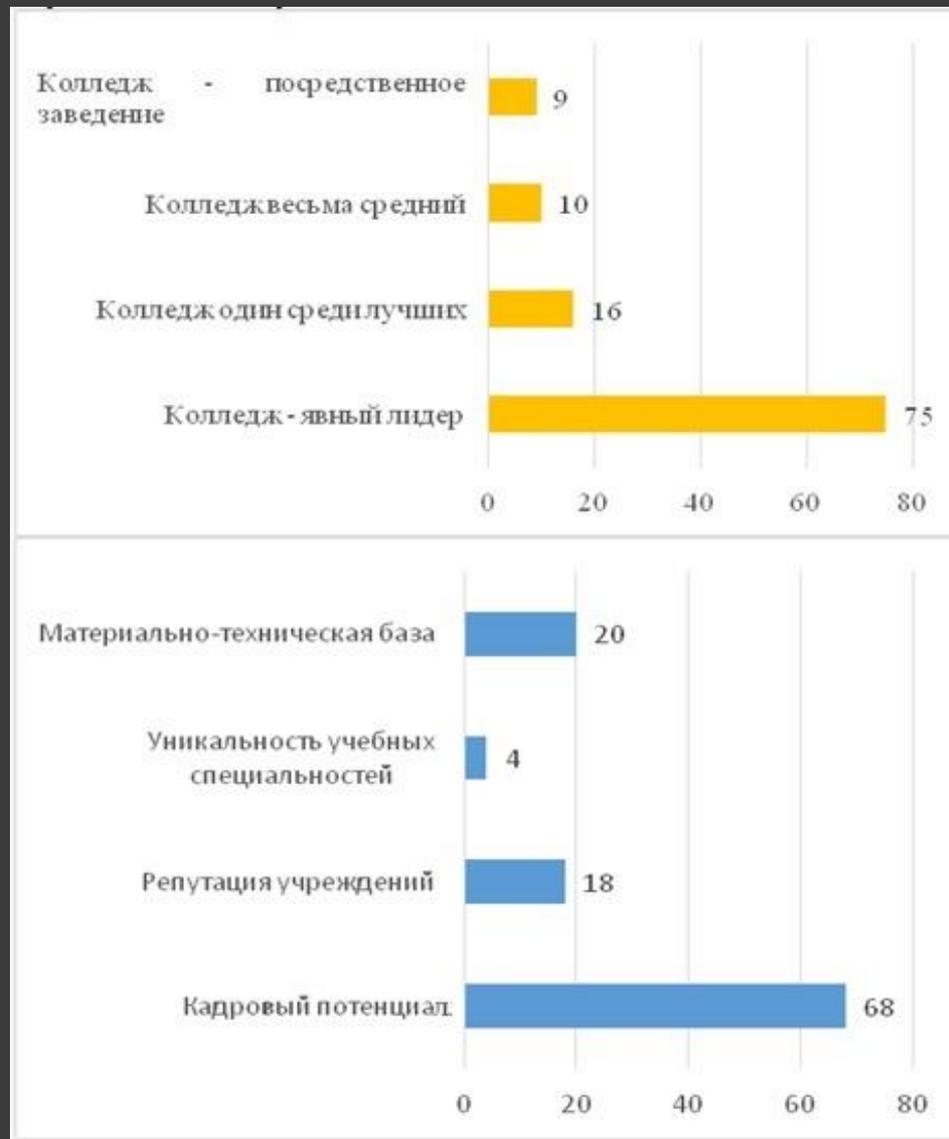
**Специальности СПО, реализуемые в рамках ФГОС (очная и заочная формы обучения)**

№	Вопрос	Варианты ответов
1	2	3
1	Как Вы оцениваете положение колледжа на рынке образования Твери?	А) колледж – явный лидер Б) колледж среди лучших профессиональных заведений В) колледж весьма средний Г) колледж – <u>посредственное</u> заведение
2	За счет <u>какого</u> фактора колледж выдерживает конкурентную борьбу?	А) кадровый потенциал Б) репутация учреждения В) уникальность учебных специальностей Г) материально-техническая база
3	Какова роль руководства колледжа и стратегического планирования в его нынешнем положении?	А) колледж придерживается весьма успешной стратегии; Б) успехи колледжа лишь частично зависят от его стратегии; В) нынешнее положение колледжа обеспечено его былыми достижениями
4	Насколько качественное образование предлагает колледж?	А) уровень образования в колледже полностью соответствует требованиям рынка; Б) уровень образования колледжа лишь частично удовлетворяет требования учащихся; В) колледж не может предоставлять адекватные образовательные услуги
5	В какой мере образование колледжа соответствует ожиданиям работодателей?	А) уровень образования полностью соответствует требованиям рынка; Б) в целом соответствует, но выпускникам нужно «подучиться»; В) колледж предлагает неадекватное образование

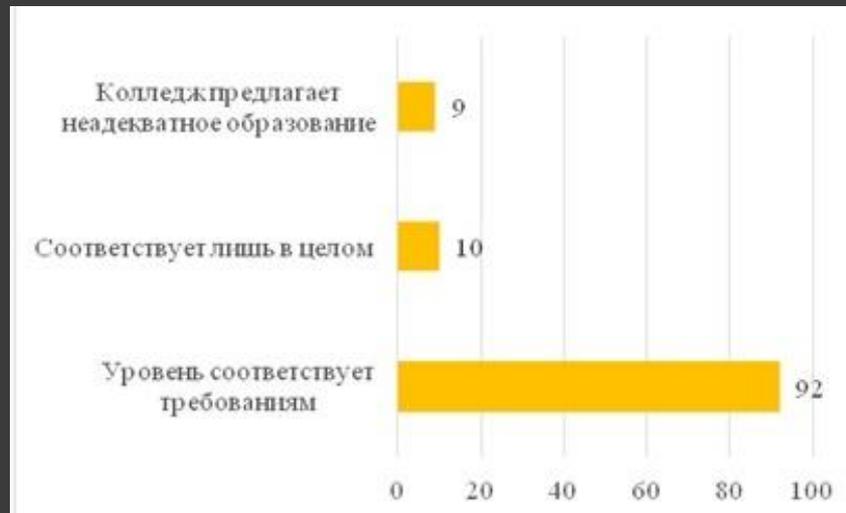
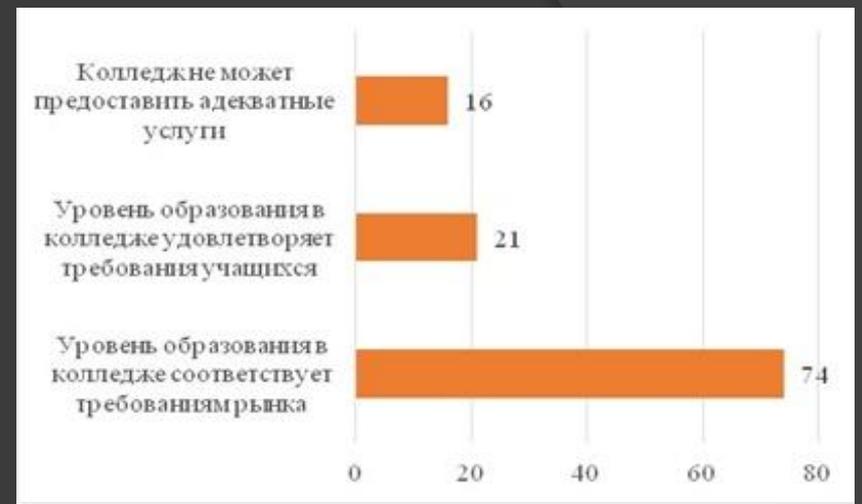
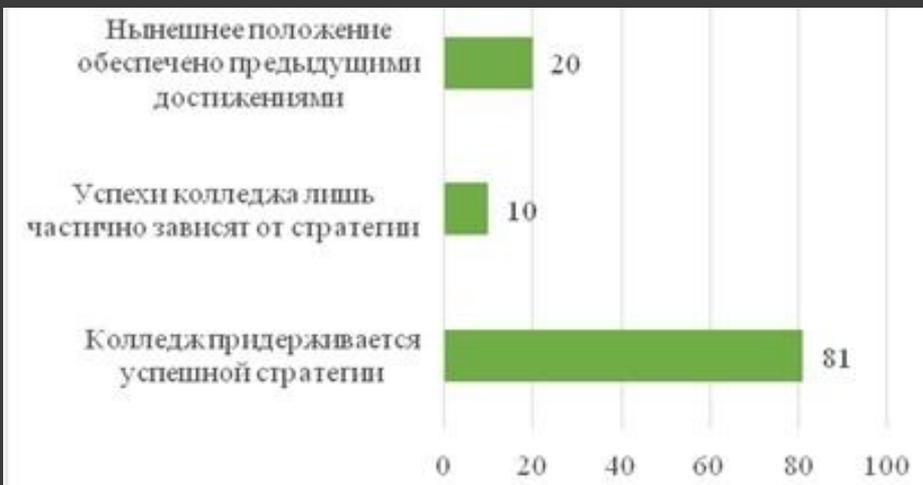
**Анкета для проведения опроса среди сотрудников ГБПОУ «Тверской химико-технологический колледж» на предмет состояния его кадрового потенциала, кадровой политики и конкурентоспособности**

№	Вопрос	Варианты ответов
1	2	3
6	Известно ли Вам, насколько успешно выпускники колледжа работают по специальности?	<p>А) все, кто хочет работать по специальности, получают такую возможность;</p> <p>Б) по специальности работать получается только у некоторых выпускников;</p> <p>В) с дипломом колледжа по специальности трудоустроится проблематично</p>
7	Считаете ли Вы удачным перечень специальностей, по которым учатся в колледже?	<p>А) да, вполне;</p> <p>Б) требованиям рынка соответствуют лишь некоторые специальности;</p> <p>В) перечень специальностей в колледже неадекватный</p>
8	Насколько, на Ваш взгляд, персонал в колледже мотивирован?	<p>А) сотрудники колледжа – высоко мотивированные люди</p> <p>Б) мотивированны к работе далеко не все;</p> <p>В) основная часть сотрудников относиться к работе формально;</p> <p>Г) моральный дух сотрудников крайне низок</p>
9	Что лично для Вас является главным стимулом к работе?	<p>А) колледж – источник моих доходов;</p> <p>Б) удовлетворение от самой работы, я люблю преподавать;</p> <p>В) возможности профессионального и карьерного роста;</p> <p>Г) возможность быть в коллективе, общение для меня – главное</p>
10	Считаете ли Вы удачной нынешнюю расстановку кадров?	<p>А) да, вполне;</p> <p>Б) только в целом: отдельные изменения необходимы;</p> <p>В) современная конфигурация соответствует потребностям лишь частично;</p> <p>Г) нынешний подбор кадров неудачный</p>
11	Насколько хорошо работает кадровая служба?	<p>А) хорошо: мне нравятся люди, которые недавно пришли на работу в колледж;</p> <p>Б) в целом хорошо, но отдельные недочеты случаются;</p> <p>В) наша кадровая служба явно не справляется</p>

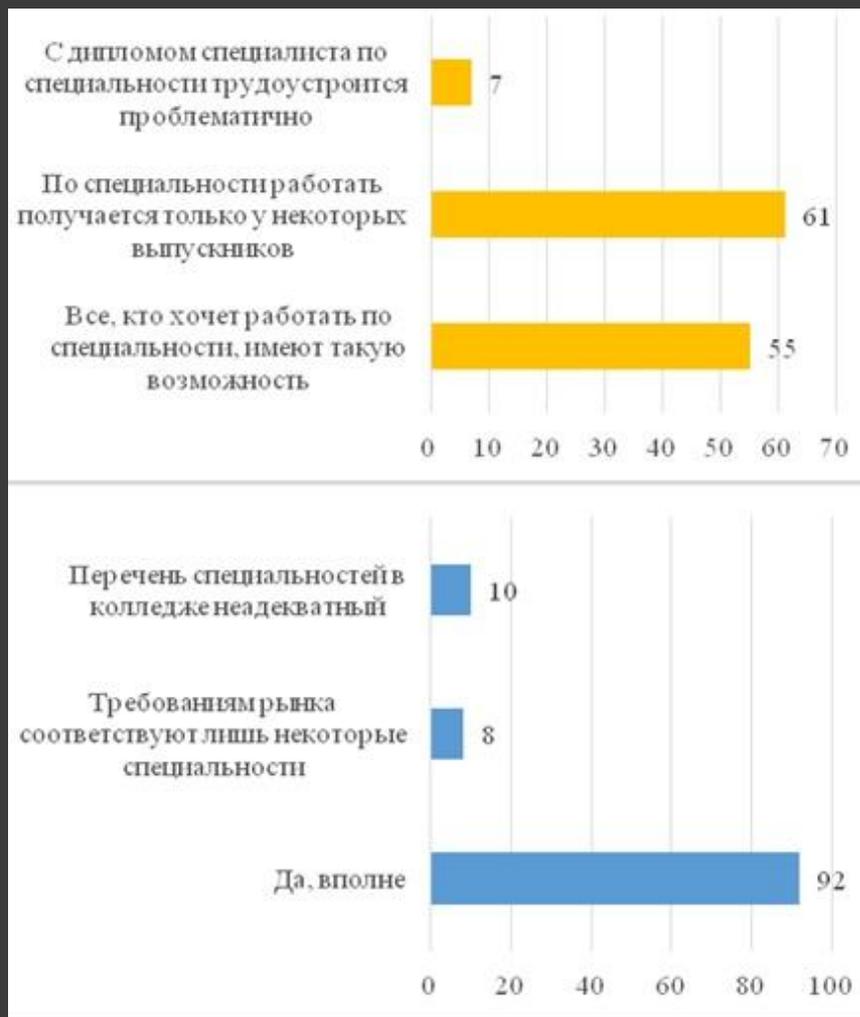
№	Вопрос	Варианты ответов
1	2	3
12	Как Вы можете оценить лояльность руководства колледжа?	А) руководство колледжа лояльно относиться к сотрудникам; Б) лояльность руководства проявляется выборочно; В) отношение руководства можно оценить, как нелояльное
13	Как Вы можете охарактеризовать психологический климат в коллективе?	А) психологический климат в колледже очень комфортный; Б) коллектив разделен на неформальные группы: в каждой из них – свой климат; В) в целом климат в колледже некомфортный
14	Каков, на Ваш взгляд, кадровый потенциал колледжа?	А) кадровый потенциал очень высок: это коллектив профессионалов; Б) в целом <u>высокий</u> , но нуждается в «усилении» отдельных позиций; В) кадровый потенциал не соответствует задачам, которые стоят перед колледжем
15	Какие проблемные места вы бы отметили касательно кадрового обеспечения колледжа?	А) колледж не доукомплектован кадрами; Б) есть необходимость в постоянной переподготовке и повышении квалификации; В) в улучшении нуждается психологическая обстановка; Г) основная проблема – в кадровой политике как таковой
16	Какими путями можно улучшить кадровый потенциал?	А) необходимо тщательнее подбирать соискателей на вакансии; Б) развивать и обучать уже имеющихся сотрудников; В) кадровый потенциал достаточный: нужно искать пути улучшения в других сферах
17	Каковыми должны быть приоритеты руководства колледжа касательно повышения его конкурентоспособности?	А) более активная реклама услуг колледжа; Б) развитие материально-технической базы; В) открытие новых специальностей; Г) развитие кадрового потенциала колледжа, использование новых методик обучения



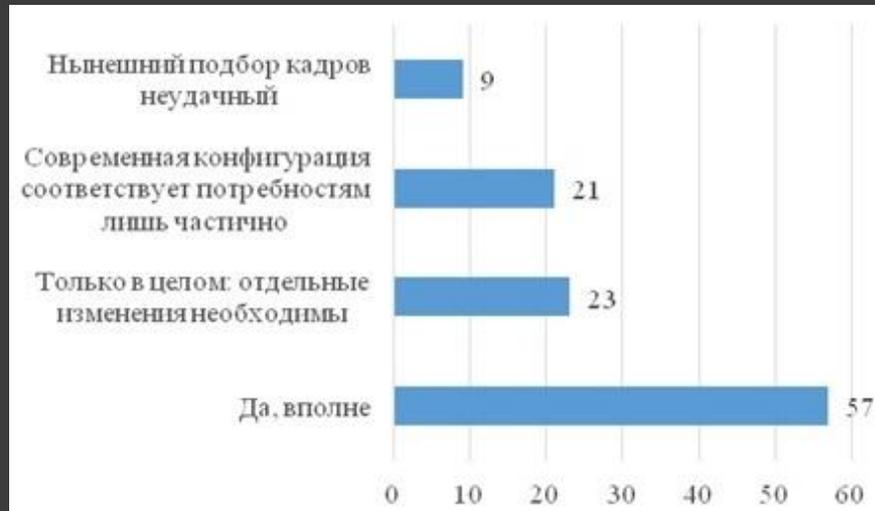
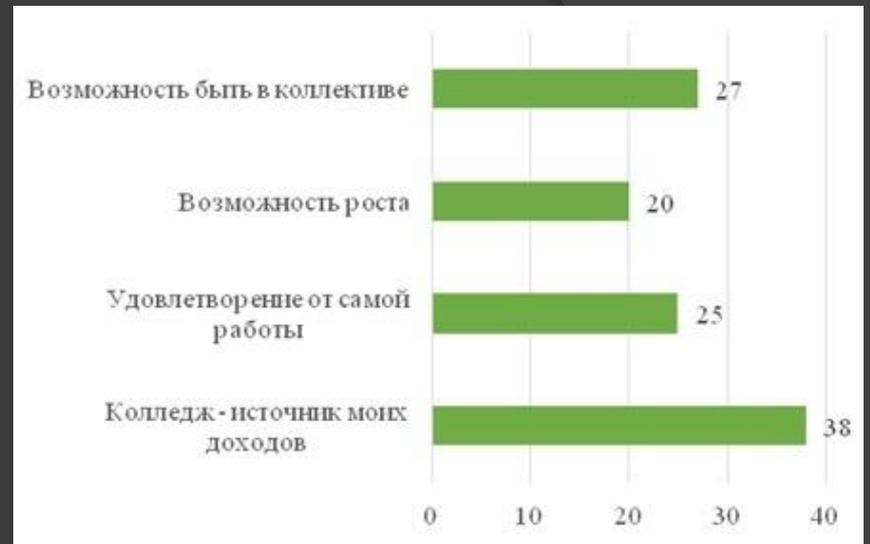
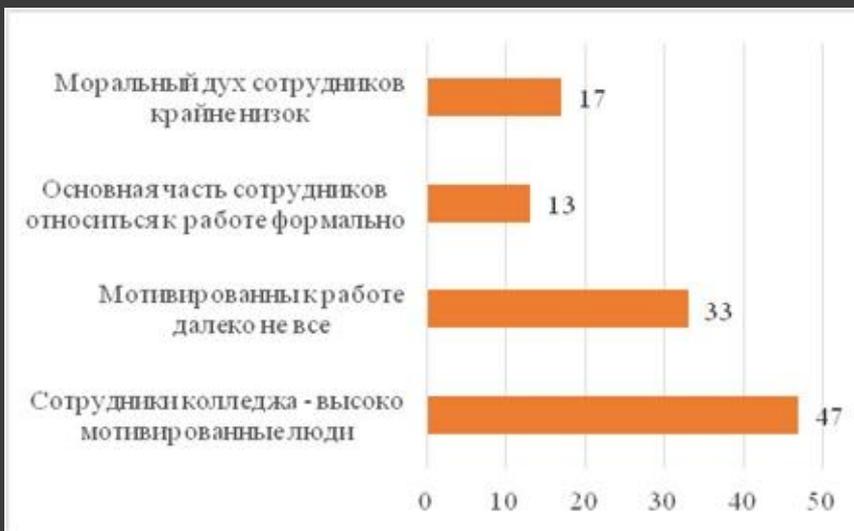
**Оценка сотрудниками положения колледжа в образовательной сфере Твери (ответы на вопросы №1-2 анкеты)**



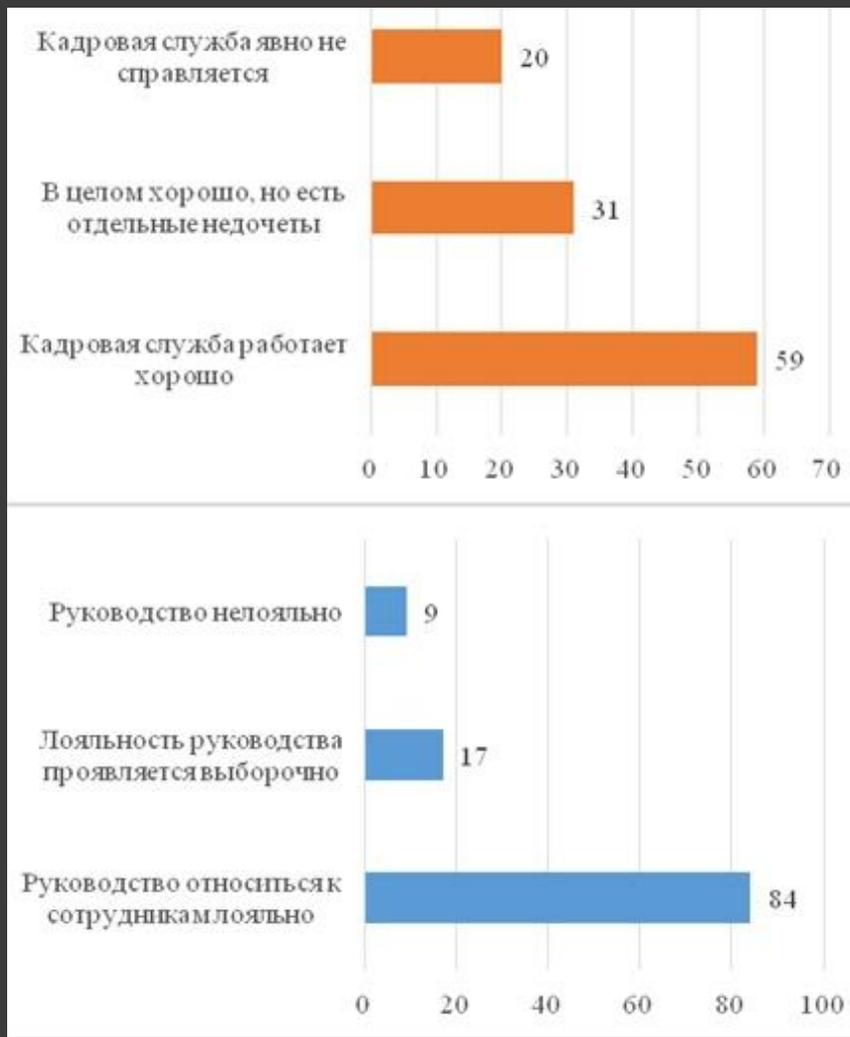
**Оценка уровня образовательных услуг, которые предоставляет колледж (ответы на вопросы №3-5 анкеты)**



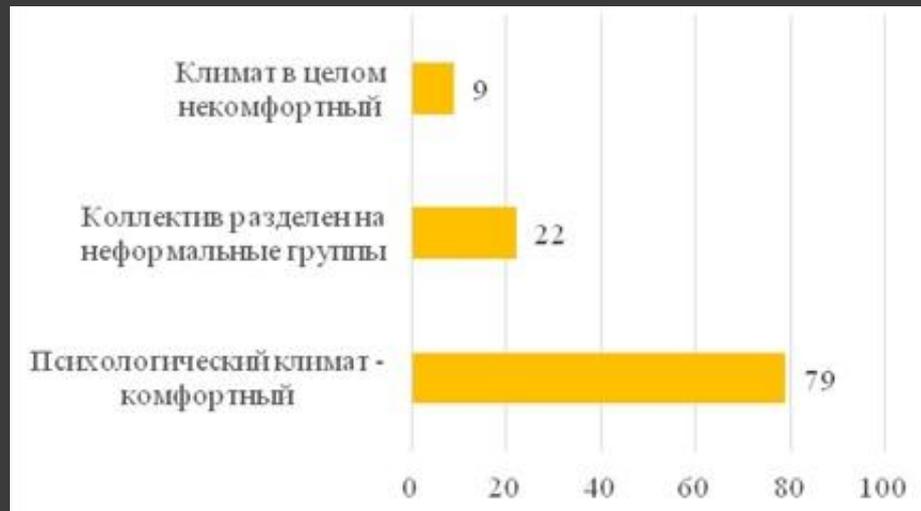
**Оценка уровня востребованности услуг колледжа (ответы на вопросы № 6-7 анкеты)**



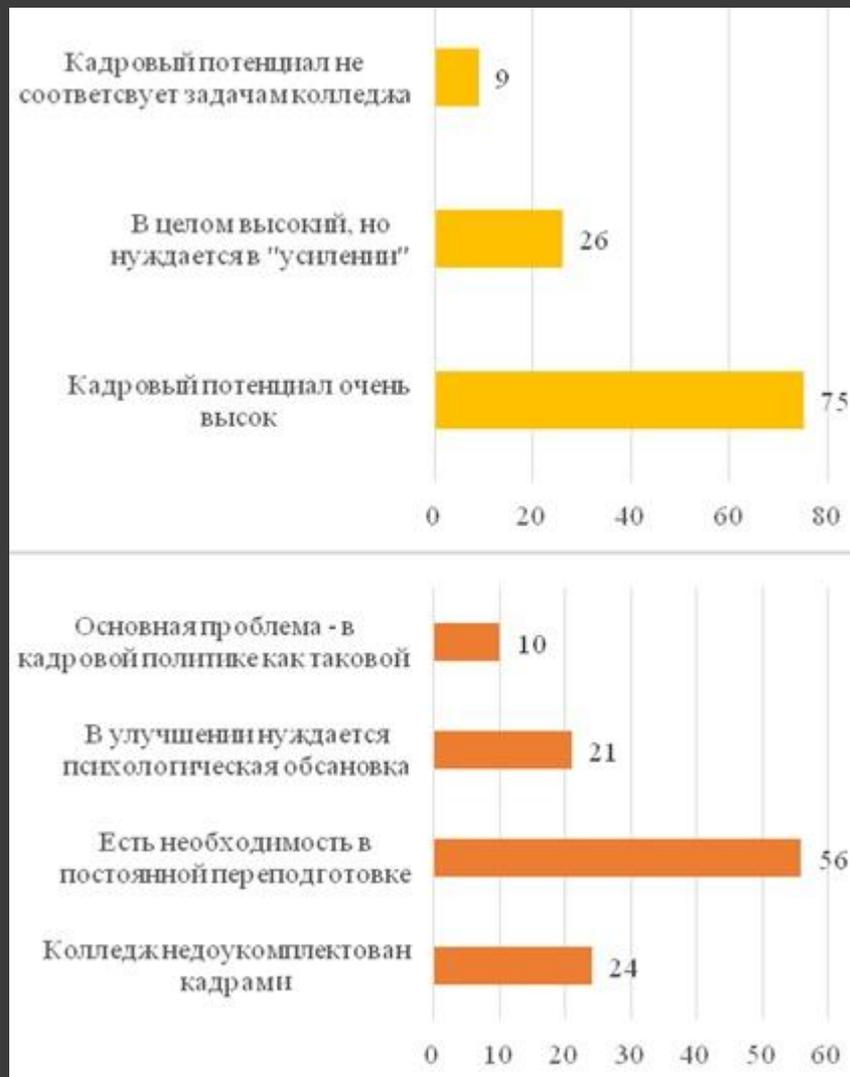
**Характеристика уровня и причин мотивации сотрудников колледжа (ответы на вопросы № 8-10 анкеты)**



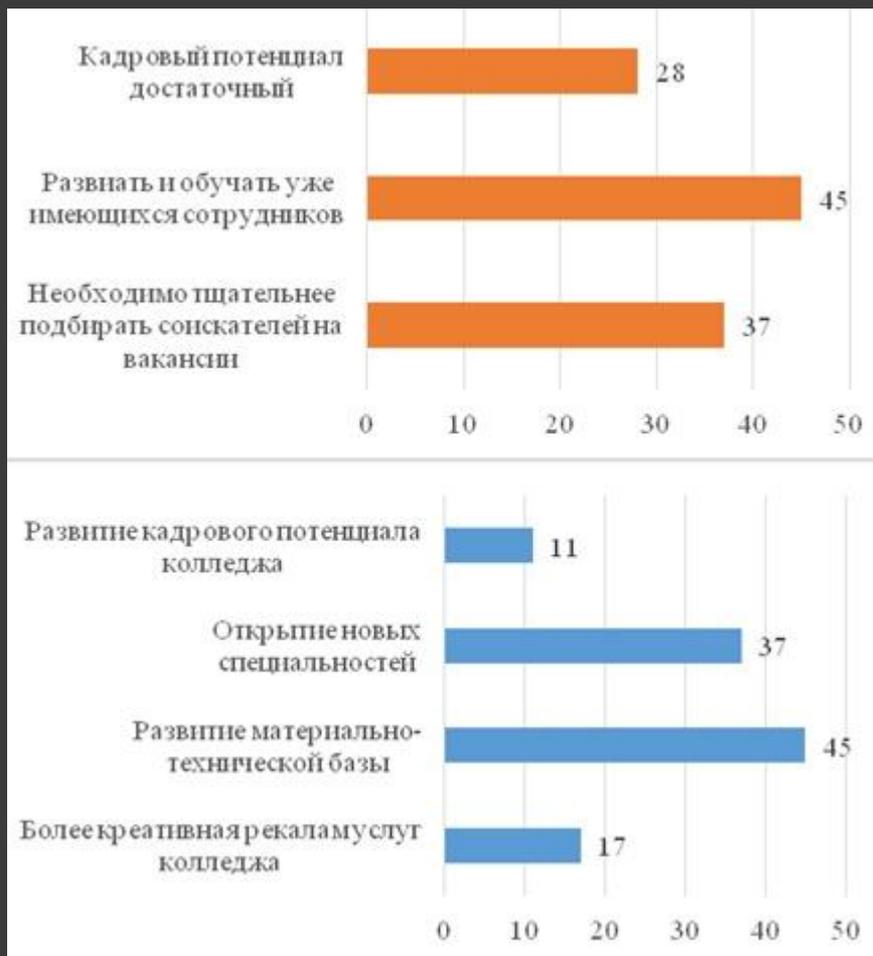
**Оценка кадровой политики в колледже сотрудниками  
(ответы на вопросы №11-12 анкеты)**



**Оценка сотрудниками психологического климата в коллективе  
(ответ на вопрос №13 анкеты)**



**Видение сотрудниками колледжа его кадрового потенциала и кадровой политики (ответы на вопросы № 14-15 анкеты)**



**Видение сотрудниками колледжа перспектив его развития (ответы на вопросы № 16-17 анкеты)**

## Рекомендации по улучшению кадровой политики ГБП ОУ «Тверской химико-технологический колледж»

1) проводить ежегодный мониторинг конкурентной среды колледжа: выявлять доминирующие тренды в образовательной среде, востребованные и популярные специальности. Также нужно отслеживать наиболее успешных профессионалов в городском образовании, и предлагать им трудоустроиться в колледже;

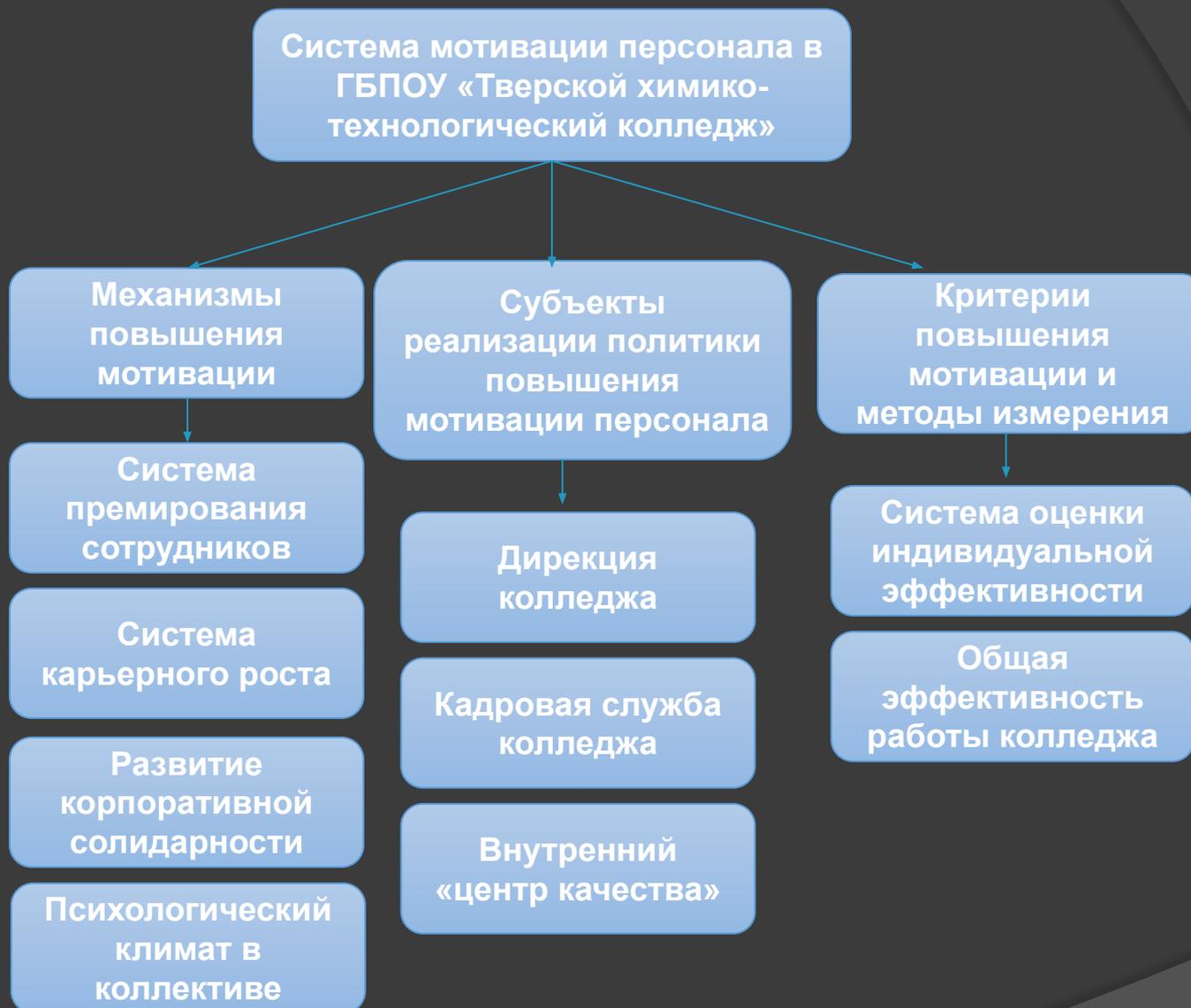
2) проводить ежегодное обследование внутренней среды в колледже (помимо сведений общей отчетности), в том числе анкетирование сотрудников и учащихся на предмет выявления отрицательных и положительных показателей развития учреждения. Такое исследование позволит своевременно выявлять проблемы в развитии колледжа, находить пути их решения. Оно обязательно должно быть анонимным, и проводиться как среди преподавателей, так и среди учащихся;

3) по итогам года делать организационные выводы про эффективность работы каждого сотрудника. Увольнение – это крайняя мера, и прибегать к подобным шагам зачастую неправильно и неприемлемо. Тем не менее, каждый сотрудник должен четко представлять, каков его вклад в общий успех образовательного учреждения. Практика показывает, что профессиональный уровень сотрудника – это не постоянная величина. Со временем люди меняются, и, если такие изменения с преподавателем происходят в худшую сторону, то это необходимо до него донести;

4) разработать и внедрить систему мотивации персонала, которая бы помогла реализовать весь кадровый потенциал колледжа. Так или иначе, но уровень конкурентоспособности образовательного учреждения сводится к его кадровым возможностям. Поскольку фактические возможности по сокращению или же набору персонала у дирекции ограничены, очень важно создать такую систему мотивации, которая бы позволила максимально раскрыть потенциал уже существующего коллектива.

Направления повышения конкурентоспособности	Механизмы реализации направления
В среднесрочной перспективе	
1	2
Улучшение кадрового обеспечения учебного процесса	Хотя нынешний кадровый потенциал заведения высок, из-за текучки кадров колледж постоянно нуждается в кадровом обновлении. Именно поэтому эффективность процедуры подбора кадров прямо влияет на конкурентоспособность всего заведения
Совершенствование системы мотивации персонала	При хорошем подборе преподавательского и вспомогательного персонала, важна система его мотивации. Без соответствующих стимулов итоговая эффективность коллектива будет явно недостаточной
Развитие материально-технической базы	Спецификой профессионального образовательного учреждения является необходимость содержания развитой материально-технической базы, - это прямо влияет на качество учебного процесса. Ее постоянное обновление существенно повышает конкурентоспособность
В долгосрочной перспективе	
1	2
Улучшение качества образования	Это направление повышения конкурентоспособности учреждения является <u>универсальным</u> . Оно включает такие действия, как постоянный пересмотр требований к уровню и содержанию образования, освоение новых форм и форматов обучения
Открытие новых специальностей	Какими бы не были востребованы нынешние специальности (которые преподаются в колледже), со временем требования рынка изменяться и колледжу нужно заранее развивать перспективные направления обучения

**Рекомендации по повышению конкурентоспособности ГБП ОУ  
«Тверской химико-технологический колледж»**



**Система мотивации персонала в ГБП ОУ «Тверской химико-технологический колледж»**

Доклад окончен.  
Спасибо за внимание!