

Гладких Дарья Александровна  
Студент, Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутск  
gladkikhdoria@yandex.ru  
Кулеш Михаил Иванович  
к.э.н., доцент  
Иркутский государственный университет путей сообщения, Иркутск  
kmiirk@yandex.ru

Gladkikh Daria Alexandrovna  
Student Irkutsk State Transport University  
gladkikhdoria@yandex.ru  
Kulesh Michael Ivanovich  
Candidate of Economics Associated Professor  
Associate Professor of the Department of Financial and Strategic Management  
Irkutsk State Transport University  
kmiirk@yandex.ru

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ДЕТСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА  
HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE  
CHILDREN'S EDUCATIONAL CENTER**

**Введение**

Управление персоналом должно иметь системный характер, то есть необходим комплексный подход ко всем направлениям формирования и развития кадрового потенциала организации: набору персонала, расстановке руководящих кадров, подготовке и повышению квалификации, отбору и трудоустройству. При этом необходимо принимать во внимание, что именно кадровый потенциал является важнейшим фактором, во многом определяющим эффективность деятельности организации, уровень её конкурентоспособности.

**Методология исследования**

В статье проводится сравнительный анализ конкурентоспособности детских образовательных центров г. Ангарска и г. Иркутска.

Кадровый потенциал как фактор конкурентоспособности детского образовательного центра

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон «Об образовании»), система образования включает в себя:

- 1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;
- 2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
- 3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

- 4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;
- 5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Несомненно, центральным, ключевым элементом этой системы (или, как еще говорят, — системообразующим элементом) являются образовательные организации. Именно в них осуществляется образовательная деятельность (процесс образования), т.е. реализуются образовательные программы, отвечающие требованиям образовательных стандартов, достигаются образовательные результаты. Именно они выступают основным объектом управления федеральных и региональных органов власти и местного самоуправления. Именно их деятельность обеспечивается необходимыми ресурсами и оценивается организациями, упомянутыми в п. 4 ст. 10 Закона.

Конечно, можно возразить, что образование как деятельность (процесс) может осуществляться и вне организационных форм (неформальное и информальное образование), и в рамках других социальных институтов, не входящих в систему образования (семья, учреждения культуры и пр.), однако, в отличие от этих институтов, ведение образовательной деятельности является главной целью образовательных организаций, смыслом их существования, исполняемой ими общественной функцией.

Таким образом, деятельность (процессуальная) составляющая является главным признаком любой организации. Образовательная организация — это организация, где основным, ключевым процессом деятельности выступает образовательный процесс.

### **Результаты исследования**

Проблема повышения конкурентоспособности детских дошкольных образовательных учреждений на сегодняшний день стоит очень остро. Прочитав статью № 64 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста»

В законе указано, что «дошкольное образование должно обеспечивать развитие личности, учитывать мотивации и способности детей в различных видах деятельности и охватывать социально-коммуникативное, познавательное речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие детей», соответственно формирование и совершенствование конкурентных преимуществ детских образовательных центров должно осуществляться по этим направлениям развития личности ребёнка.

В рамках данной статьи было исследовано несколько детских образовательных центров в Иркутской области (Табл. 1). Для сравнения использовались центры города Иркутска, такие как «Мой домик», «Умники и умницы» и центры Ангарска - «Ангел» и «Сёма»

Центр «Мой домик» - центр семьи и детства, открытый в 2021 году, город Иркутск

В услуги данного центра входит:

- Детский сад:

- мини-садик «группы бережной адаптации от 1 года до 2,5 лет»
- утренний детский сад в первой половине дня
- детский сад полного дня от 1,5 до 7 лет

- Центр образования и развития:

- образовательная программа от 1 года до 3 лет
- разностороннее развитие от 3 до 4 лет
- разностороннее развитие от 4 до 5 лет
- школа интеллекта от 5 до 6 лет

- Арт холл. Атмосферное пространство для ярких и интересных событий: семейные праздники, творческие мастер-классы, семинары, тренинги и фотопроекты

центр «Умники и умницы» - опыт работы более 10 лет, город Иркутск

В услуги данного центра входит:

- Развивающие занятия от 1 до 3 лет
- Развивающие занятия от 3 до 5 лет
- Подготовка к школе от 5 до 7 лет
- Английский язык с 1 по 11 классы
- Логопед
- Творческая мастерская «Вдохновение»

Центр «Сёма» - опыт работы более 10 лет, город Ангарск

В услуги данного центра входит:

- Учебная программа для детей от 3 лет
- Речевые группы
- Подготовка к школе

Центр «Ангел» - опыт работы более 15 лет, город Ангарск

В услуги данного центра входит

- Программа «Кроха» от 7 месяцев до 2 лет
- Программа «Малютка» от 2 до 3 лет
- Программа «Умняшки» от 3 до 5 лет
- Программа «Малютка» от 5 до 7 лет
- Логопед
- Дефектолог
- Английский язык с 4 лет
- Индивидуальные занятия с педагогом для детей с 1 по 4 класс
- Изо-студия «Кляксики»

Таблица 1. Сравнительная характеристика детских образовательных центров

|                           | Мой домик | Умники и умницы            | Сёма         | Ангел                   |
|---------------------------|-----------|----------------------------|--------------|-------------------------|
| Опыт работы               | 1 год     | Более 10 лет               | Более 10 лет | Более 15 лет            |
| С какого возраста занятия | С 1 года  | С 1 года                   | С 3 лет      | С 7 месяцев             |
| Логопед                   | нет       | есть                       | есть         | есть                    |
| Английский язык           | нет       | есть, с 1 класса           | нет          | есть, с 4 лет           |
| Подготовка к школе        | есть      | есть                       | есть         | есть                    |
| Для школьного возраста    | -         | Английский с 1 по 11 класс | -            | ИНД занятия; английский |
| Творческая студия         | нет       | есть                       | нет          | есть                    |
| Арт холл                  | есть      | нет                        | нет          | нет                     |

По итогам проведенного сравнительного анализа можно найти общие параметры центров: почти в каждом есть подготовка к школе и программы развития от 3 лет, услуги логопеда, в каждом из центров работают квалифицированные педагог. Явным преимуществом центра «Ангел» является наличие развивающей программы «Кроха» от 7 месяцев, преподавание английского языка с 4 лет и большой опыт работы с особыми детьми. Так же с недавнего времени в центре действует «Арт-студия», в которой ребенок развивает свои творческие способности.

В центре «Мой домик», который был открыт в 2021 году и оснащен всеми современными пособиями, преимуществом является наличие платной игровой комнаты и детского сада. Помимо этого, есть зал для проведения дней рождений.

Можно сделать предположение, что одним из путей повышения конкурентоспособности детского образовательного центра, является включение в ассортимент уникальных, востребованных услуг.

Так, ни в одном исследуемом центре не было обнаружено программы робототехники, которая, с нашей точки зрения, очень востребована в современном мире. В крупных городах России, детские центры предлагают инновационные программы физического воспитания дошкольников, например, детскую йогу. Такие услуги можно отнести к перспективным для будущего развития центров.

Очевидно, что реализация стратегии внедрения инновационных образовательных программ в качестве обязательного условия предполагает привлечение высококвалифицированных специалистов, обладающих компетенциями в соответствующих областях педагогической деятельности.

Привлечение персонала начинается с поиска и выявления кандидатов как внутри фирмы, так и за ее пределами, с учетом необходимых требований для должностей. Многие организации не уделяют должного внимания составлению необходимых требований к кандидату для определенной должности, соответственно оценка происходит не качественно, что делает всю систему привлечения персонала не эффективной. Неэффективная система привлечения персонала может привести к серьезным и неблагоприятным последствиям в организации. Этими последствиями являются: текучесть кадров, неквалифицированный персонал, низкое качество работы персонала, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе и др.

Единого и однозначного представления об этапах привлечения персонала на сегодняшний день не сформировано. Рассмотрим концептуальную модель привлечения персонала, разработанную на основе анализа разных точек зрения о понимании этапов подбора персонала. (Рис. 1)

Для эффективного набора талантливых кадров важно не пропускать этап оценки персонала. От того, насколько полноценно и качественно будет проведена оценка кадров, зависит дальнейшее состояние организации. Если этап оценки проведен некачественно или не до конца, привлекаемый персонал может не только не принести никакой пользы предприятию, но и отрицательно повлиять на организационную культуру и нарушить психологический климат в коллективе.

Одним из путей совершенствования системы привлечения персонала является компетентностный подход. Сегодня организации считают, что персонал как стратегический актив должен обладать, прежде всего, компетентностью – знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения работы в данной организации. Ядром компетентностного подхода является модель компетенций - набор качеств, который принят для оценки персонала на ту или иную должность.

Современные модели компетенций задают систему координат, которая позволяет выявить работников, которые смогут быть максимально эффективны в рамках конкретной организационной культуры. При разработке моделей ориентируются на выбор наиболее важных компетенций, которые, как правило, группируются в кластеры или функциональные блоки. Модель компетенций позволяет унифицировать требования к сотрудникам и создать единые стандарты поведения, основу для оценки и продвижения сотрудников.

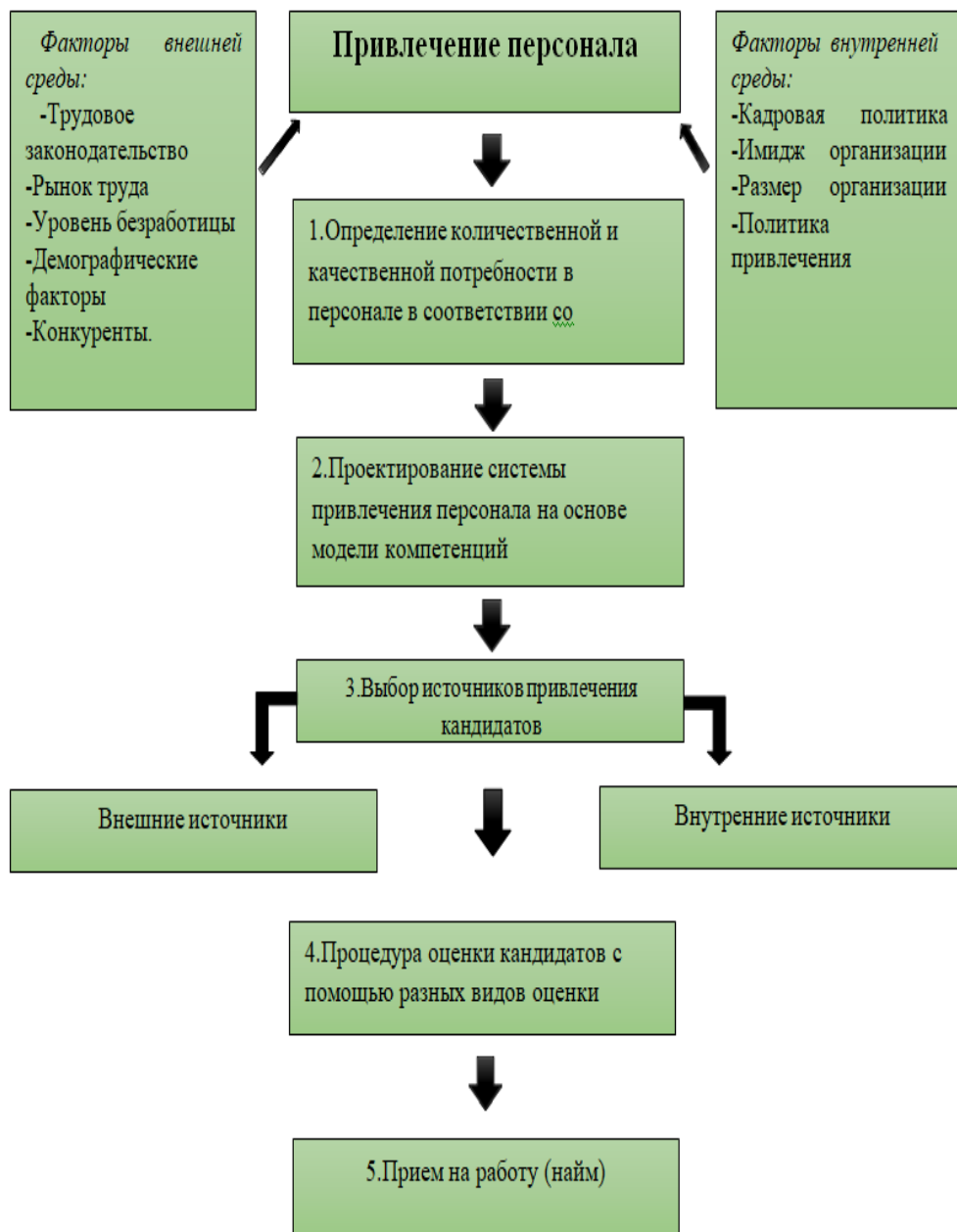


Рисунок 1 – Модель процесса привлечения и отбора персонала.

### Заключение

Чтобы центр был конкурентоспособным, необходимо иметь хотя бы несколько услуг, которых нет у конкурентов и высококвалифицированный персонал, обладающий соответствующими компетенциями..

Инновационные формы работы с детьми – это ответ на потребности социума, как в обеспечении доступности дошкольного образования, так и в организации досуга для малышей.

Развитие кадрового потенциала является необходимым условием реализации выбранного сегодня в стране курса на модернизацию образования. Улучшить ситуацию могло бы внедрение новых форм работы в систему повышения квалификации сотрудников образовательных организаций.

### Библиографический список

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» Электрон. дан. — режим доступа: <http://минобрнауки.рф>
2. Федеральный закон от 01.09.2013 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Статья №64. Электрон.дан. — режим доступа: <http://минобрнауки.рф>
3. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. Электрон. дан. — режим доступа: <http://минобрнауки.рф>
4. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с. (Высшее образование).
5. Бухалков М.И. Управление персоналом. Учебник. М.: ИНФРА-М., 2008 368с.
6. Ермолова Е.Ф. Управление персоналом в организации. – СПб.: ВЕХА, 2011г.
7. Коул Д. Управление персоналом в современной организации. Пер.с англ. Н.Г.Владимирова. М.: ООО «Вершина», 2009 352с.
8. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: Уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. М.: Гросс Медиа, 2005. 345 с.
9. Официальный сайт ЧОУ ДО УЦ «Ангел» - <https://angelcentr4kids.ru/>
10. Официальный сайт ДЦ «Сёма» - <http://www.sema-angarsk.ru/>
11. Официальный сайт ДЦ «Умники и умницы» - <https://www.umniki-irk.ru/>