

**Муниципального бюджетного общеобразовательное учреждение
Инзенская средняя школа №4 имени Е. Я. Вологодской**

Деятельность руководителя по кадровому обеспечению в

Обособленном структурном подразделении

«Детский сад»

МБОУ Инзенская СШ №4

Наша страна на данном этапе развития общества находится на этапе перехода к информационному обществу. Одним из неперенных условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях, является эффективность системы управления, и прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами.

Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности образовательной организации. Самостоятельность кадровых функций и их специфика к настоящему моменту оформилась в отдельное направление науки управления - управление персоналом или кадровый менеджмент.

Важнейшим фактором развития ДОУ является высокая эффективность его кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения. В основе данного подхода должна быть заложена глубоко проработанная концепция развития ДОУ, которая во многом базируется на принципах построения эффективной кадровой политики.

Крайне важно понимать, что кадровая политика — это не просто найм и увольнение сотрудников, а в первую очередь, планирование, организация и координация деятельности персонала, мотивация и контроль за их эффективностью, и самое главное - создание условий для профессионального роста и развития кадров, т.е. эффективная реализация всех управленческих функций.

Под кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития дошкольной организации. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности.

Традиционно кадровая политика в организации основана на выдвижении и подготовке кадрового резерва, нацелено на это, и система послевузовского повышения квалификации педагогов и специалистов

Любое дошкольное учреждение проходит три этапа: 1) становление (при создании нового ДОУ и нового коллектива); 2) функционирование (учебно-воспитательный процесс организован на основе традиционных стабильных программ, педагогических технологий); 3) развитие (прежнее содержание образования, педагогические технологии обучения и воспитания приходят в противоречие с новыми целями, условиями ДОУ). Развивающееся ДОУ, работающее в поисковом режиме, значительно отличается от тех, целью которых является стабильное традиционное поддержание раз и навсегда заведенного порядка функционирования. Любое ДОУ можно рассматривать с двух позиций: режим функционирования и режим развития.

Руководитель должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа общества и четко сформулировать цель деятельности образовательного учреждения (ОУ). Цель должна быть понятна и принята всеми участниками педагогического процесса.

Руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую

готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке – готовность к изменениям.

Знание руководителем своего коллектива, его сильных и слабых сторон всегда оценивалось высоко. И хотя, руководствуясь нормативными документами, заведующий определяет функциональные обязанности каждого сотрудника, в жизни он опирается на личностные, деловые, ведущие (лидерские) или ведомые (исполнительские) качества человека.

Управлять кадровой деятельностью в ДООУ значит познавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в образовательном процессе, направлять данный процесс в соответствии с этими тенденциями, учетом объективных возможностей педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать, востребованные современной образовательной практикой.

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов и управленцев. Любые преобразования в первую очередь связаны с людьми, в данном случае с педагогическими коллективами. Исследования показывают, что только в профессионально зрелом педагогическом коллективе, благодаря атмосфере сотрудничества и взаимопонимания, создаются условия для эффективной деятельности каждого из его членов, что способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг.

Таким образом, в условиях реализации ФГОС ДО управление организацией должно быть ориентировано на режим ее развития.

Система управления персоналом - это набор методов, процедур и приемов, реализуя и совершенствуя которые организация обеспечивает себя персоналом требуемого уровня и воздействует на его поведение для достижения организационных целей.

Основная цель управления персоналом - обеспечение текущей и перспективной деятельности организации эффективно работающим персоналом в требуемом количестве.

Задачи управления персоналом:

- административно-учетная поддержка;
- кадровое планирование и подбор персонала;
- разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы;
- обучение и развитие персонала;
- аттестация и оценка персонала;
- формирование благоприятного климата в организации;
- стратегическое управление и развитие организации.

Система управления персоналом может включать

- планирование организационной структуры управления, штатного расписания и кадровой политики;
- подбор персонала на вакантные должности;
- ведение административного документооборота по персоналу;
- аттестацию персонала;
- развитие персонала;
- учет трудовых отношений;

- учет условий труда;
- [мотивацию](#) персонала;
- правовое обеспечение;
- информационное обеспечение

Общие принципы работы с персоналом в ДОУ следующие

1. Дисциплинированность - все сотрудники детского сада обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
2. Коллегиальность – аппарат администрации в лице: заведующей детским садом, завхоза, методиста и старшей медсестры (т.е. представители от каждого функционального подразделения) участвуют в разработке наиболее важных решений вместе, и эти решения всегда должны быть направлены на благо детей и сотрудников учреждения.
3. Справедливое вознаграждение – ежемесячное стимулирование сотрудников осуществляется по результатам их работы.
4. Ротация – временное выбытие отдельных сотрудников никак не должно сказываться на эффективности воспитательного процесса дошкольного учреждения в целом. данный принцип реализуется через взаимозаменяемость сотрудников в ДОУ (например, помощник воспитателя (няня) может заменить воспитателя).
5. Корпоративность – в учреждении общие интересы сотрудников (воспитание детей, создание комфортных условий их пребывания в стенах детского сада и т.д.). Всеобщая корпоративность позволяет достичь цели управления дошкольным учреждением.
6. Социально-экономическая эффективность. В современных условиях кадровая политика ДОУ должна строиться на данном принципе, который подразумевает органическое единство целей администрации и персонала, что находит отражение в концепции социального партнерства.

Система кадрового потенциала МБОУ Инзенская СШ №4 ОСП «Детский сад» основана на стратегии развития системы образования и образовательного учреждения.

Педагогические работники обязаны:

- удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав ДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка», кодексом деловой этики и дресс-кодом сотрудников.
- поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);
- проходить периодически бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;
- выполнять условия родительского договора;
- сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;
- своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- выполнять требования должностных инструкций.

Отношение к персоналу

Главным ресурсом дошкольного образовательного учреждения является воспитатель. Он - важнейший источник ее педагогической производительности.

Заведующий ДОУ

ведет себя на рынке труда и по отношению к своим сотрудникам как цивилизованный, законопослушный, но требовательный по отношению к сотрудникам работодатель.

Отношение к молодежи

Молодым сотрудникам, принимаемым на работу во время обучения или после завершения образования, ДОУ обеспечивает благоприятные условия для вхождения в коллектив и предоставляет широкие возможности для профессионального и личностного развития, а также для продвижения по профессиональной лестнице.

Отношение к сотрудникам старшего возраста

Педагоги и сотрудники с большим опытом работы рассматриваются как хранители накопленного опыта. Их привлекают к наставничеству и обучению молодежи

При приеме на работу администрация ДОУ знакомит педагога со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом ДОУ;
- Правилами внутреннего распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.
- Кодексом деловой этики;
- Дресс – кодом.

Продвижение сотрудников

Замещение должностей административных и руководителей среднего звена осуществляется из собственного кадрового резерва.

Передвижение сотрудников

При передвижении сотрудника с одной должности на другую учитываются как интересы сотрудника, так и ДОУ. Не допускается как принудительное удержание сотрудника на прежней должности, так и его недостаточно подготовленное передвижение на новую должность.

Увольнение сотрудников

ДОУ не заинтересовано в уходе успешных сотрудников. Однако администрация детского сада не задерживает сотрудников, не заинтересованных в работе или вынужденных уволиться по личным мотивам.

При сокращении объема деятельности детского сада проводит сокращение численности педагогического и административного состава. При этом сотрудникам, намеченным к увольнению предоставляются все предусмотренные законодательством льготы и компенсации.

В области оценки персонала

Для принятия объективных решений, связанных с набором, продвижением, мотивацией педагогических и технических работников в ДОУ используются современные методы оценки персонала.

Оценка персонала при отборе в штат

При отборе выпускников учебных заведений оцениваются их качества:

- желание работать с детьми дошкольного возраста;
- желание работать в нашем ДОУ;
- активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются их качества:

- квалификация, опыт работы, результат педагогической деятельности;

- согласие с принципами и традициями ДООУ.

Оценка при продвижении сотрудников

При отборе сотрудников в кадровый резерв и при назначении на должности административных руководителей оцениваются следующие характеристики:

- активность, самостоятельность, инициативность;
- наличие позитивного опыта работы с людьми;
- желание продвигаться по служебной лестнице;
- управленческая квалификация (навыки планирования, организации, мотивации, контроля, коммуникации, принятия решений);
- достаточной квалификации в области внутреннего управления

Обучение администрации

Каждый руководитель учреждения проходит обучение не реже 1 раза в 3 года

Обучение нацелено на развитие:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умение работать в условиях программного управления, жестких требований к качеству выполняемой работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере;

Обучение ИКТ

Обучение административного и педагогического персонала в области применения ИКТ – необходимая составная часть внедрения современных технологий в детском саду

Адаптация новых сотрудников

В ДООУ организуются специальные адаптационные мероприятия для сотрудников, принятых в штат. Мероприятия включают в себя знакомство с традициями и обычаями детского сада, знакомство с педагогическим коллективом, образовательной программой, вводные инструктажи, вводные семинары, закрепление кураторов и т.д.

Обязательное обучение

С новыми сотрудниками проводятся обучение по охране труда, ТБ и пожарному техническому минимуму, и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации

Наше учреждение поддерживает профессиональную квалификацию педагогов путем организации регулярного обучения каждого из них, не реже 1 раза в 3 года. Вместе с тем следует отметить, что работа в образовательном учреждении по повышению квалификации педагогов носит в большей степени педагогический, методический характер, поэтому сотрудники постоянно повышают свою квалификацию через участие в семинарах, вебинарах, мастер –классах и в обучающих программах. В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от профессиональной зрелости каждого сотрудника.

Считаю, что успех дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами. Основой эффективной методической работы была и остаётся творческая активность педагога.

В детском саду ведутся следующие формы методической работы:

- консультации (индивидуальные и групповые);
- обучающие семинары;
- педагогические советы;

- изучение лучшего опыта педагогов;
- смотры-конкурсы;
- мастер – классы;
- круглые столы;
- работа в секциях;
- взаимопосещения;
- открытые просмотры;
- недели педмастерства.

Инновационная деятельность в ДООУ

Все педагоги ДООУ работают в активном поиске творческих идей, внедрении современных технологий. В инновационном банке нашего ДООУ на сегодняшний день - коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, педагогических проектов, перспективных планов, презентаций, результаты участия в различных конкурсах.

В области мотивации персонала

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности, руководитель учитывает уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом, по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

Льготы и компенсации

ДООУ представляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации:

- оплату больничных листов и отпусков;
- учебные отпуска для сотрудников, получающих высшее или среднее профессиональное образование и др.
- льгота на оплату освещения и отопления пед.работникам

Моральное поощрение

Также в нашем учреждении действует система морального поощрения, вручение грамот, присуждение премий, занесением права на доску почета, представление к отраслевым и государственным наградам.

Стиль управления и взаимодействия

Управление деятельностью и взаимодействие между педагогическим коллективом ДООУ на всех уровнях организуется руководителями на принципах уважения к человеческому достоинству каждого члена коллектива, идеям и мыслям, которые он высказывает.

Традиции

В ДОУ поддерживаются такие традиции как: празднование Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Дня рождения ДОУ, Международного женского дня, проведение новогодних вечеров отдыха, дней открытых дверей, Недели Здоровья, чествование юбиляров и сотрудников, удостоенных наград.

Соблюдение трудовых прав сотрудников

Сотрудники строго соблюдают Трудовой Кодекс РФ, другие нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а также Коллективный договор.

Рабочие места сотрудников

Заведующий стремится обеспечить современный уровень оснащенности и состояния рабочих мест, проводит аттестацию рабочего места (СОУТ).

Развитие кадрового потенциала МБОУ Инзенская СШ №4 ОСП «Детский сад»

отражается в следующих документах:

- Положение о Педагогическом совете
- Положение об Общем собрании ДОУ
- Положение о творческой группе педагогов ДОУ
- Положение о премировании и стимулировании работников
- Положение об общем собрании работников
- Коллективный договор
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Кодекс деловой этики
- Дресс-код
- Должностные инструкции.

В заключении отмечу, что современный руководитель ДОУ должен владеть технологиями кадрового менеджмента; своевременно и грамотно разрабатывать локальные нормативно-правовые документы в соответствии с ТК РФ, законами и подзаконными актами в сфере образования, а также федеральным государственным стандартом .