

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОУ

Изменения, которые сегодня происходят в системе общего образования, обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. В Законе «Об Образовании в Российской Федерации» отмечено, что требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития.

Основными задачами системы управления персоналом в детском дошкольном учреждении является обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисадового контроля. Коррекционного педагогического воздействия на воспитанников с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников. На основании Закона «Об образовании в Российской Федерации», в рамках реализации Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования и важными задачами, которые стоят перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы подготовки педагогических кадров и развитие у них не только профессиональных навыков, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Новый, подход к организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов. Условиями развития управления образовательным учреждением, которое мы определяем как самоорганизационное управление – это саморазвитие, самоорганизация, самоопределение всех членов педагогического коллектива. Анализ

состояния кадров во многих дошкольных учреждениях, к сожалению, показывает, что мы стоим на пороге очень серьезных событий:

- во многих ДОО идет тенденция старения педагогических кадров;
- сложности с профессиональной переподготовкой этих кадров;
- почти полное отсутствие молодых специалистов;
- молодые специалисты без малейшего представления об особенностях работы с дошкольниками, низкий уровень их подготовки.

Поэтому, руководителям приходится задумываться о построении своей кадровой политики, которая была бы эффективна в их учреждениях. Необходимость построения системы управления кадрами возникает тогда, когда возникает проблема. А проблема заключается в отсутствии самой системы. Также можно отметить и тот факт, что если ранее присылали нам кадры, то теперь мы ищем их сами. И еще не маловажный момент – в детских садах работают много «случайных» людей.

Главный принцип комплектования ДОО кадрами – не пассивное ожидание желающих устроиться на работу, а активное привлечение рабочей силы.

Целью создания данной системы будут:

- снижение текучести кадров;
- повышение качества образования;
- командный профессионализм;
- приверженность организации.

Особенности системы:

- нельзя нарушать последовательность основных этапов, менять их местами;
- систему можно дорабатывать и совершенствовать внутри;
- если разработали систему – имейте терпение и действуйте строго по ней;
- сбои на первых этапах системы обязательно проявятся на последующих.

Система имеет многоступенчатое движение снизу вверх, где на каждом этапе совершаются определенные действия.

Первый этап – начальный.

Кадровое планирование – анализ возрастной и квалификационной структуры кадров, анализ его потенциала.

Поиск – должен действовать принцип «Новый работник – свежая струя в коллективе». Способы поиска у всех разные, в зависимости от условий, возможностей и желания руководителя.

Конкурсный отбор – даже если его нет, то надо создать его видимость.

Прием – это особая процедура. Если человек незнаком, то важную роль играет собеседование на различные темы. При малейшем сомнении – перенесите прием на другой день и наведите справки.

Если на первом этапе ответственность полностью лежит на руководителе, то на втором этапе проявляется коллектив и сам работник.

Второй этап – этап адаптации.

Коллектив адаптируется к работнику – работник к коллективу. Идет взаимная проверка на «прочность».

Профориентация – здесь необходимы наставничество, мягкое наблюдение, обмен опытом, возможны корректировка должностных обязанностей, графика работы.

Мотивация – очень сложная часть этапа, на которой решается судьба работника как члена коллектива. Нужно “замотивировать” работника на дальнейшее сотрудничество, если он вам нужен, или создать условия для его ухода из коллектива, если он вас не устраивает.

Третий этап – этап творческого развития.

Он полностью зависит от желаний и стремлений к совершенствованию самого сотрудника. Задача руководителя – создать ему условия для профессионального роста и творчества.

Очень важно признание и оценка деятельности сотрудника, чтобы он чувствовал свою значимость и необходимость именно в этом трудовом коллективе.

Четвертый этап – единство команды.

Этот этап очень важен для администрации учреждения. Здесь нельзя «перегнуть палку». Сотрудники постоянно должны себя ощущать в коллективе, являться его составляющей. Не нужно одних противопоставлять другим. Во всем должна быть разумная мера. Когда сотрудник от начала и до конца сформировался в коллективе – бойтесь его потерять. Часто возникают критические моменты, когда из-за незначительных недоразумений человек уходит из коллектива. Если на втором этапе его не жаль потерять, то на четвертом – это проявление непрофессионализма руководителя.

Результатом эффективного управления персоналом будут: высокое качество труда, низкая текучесть и заболеваемость, рост удовлетворенности трудом, приверженность организации, авторитет среди коллег и родителей.

Совершенствование системы управления персоналом образовательного учреждения в условиях современной модели образования, является особо актуальной задачей, решение которой выступает важным условием развития инновационной деятельности. В современных условиях образовательное учреждение должно работать в режиме развития, так как это дает шанс выжить в условиях жесточайшей конкуренции.

1. «Технологии менеджмента и маркетинга в системе дошкольного образования Л.И. Фалюшина», изд. «Аркти», Москва – 2006 г.

2. «Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ» Л.И. Лукина, ТЦ «Сфера», Москва – 2010 г.