

*Андриевская Инна Викторовна*

заведующий

*Пустовая Светлана Викторовна*

старший воспитатель

МБДОУ «Борисовский Д/С «Ягодка»

п. Борисовка, Белгородская область

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** статья раскрывает проблемы кадровой политики в дошкольной образовательной организации, а также ее влияние на результативность работы дошкольного учреждения.*

***Ключевые слова:** образовательный стандарт, дошкольное образование, кадровая политика.*

Дошкольное образовательное учреждение, как государственный общественный институт, обязано выполнять современный социальный заказ в условиях модернизации системы российского образования.

Как мы с вами знаем, новый стандарт дошкольного образования предъявляет требования не только к содержанию образования, к его результатам, но и, самое главное отличие от ФГТ, к условиям реализации образовательного процесса. В плане внедрения ФГОС ДО особое внимание уделено кадровому обеспечению и подготовке педагогов дошкольного образования. Основные требования к педагогам определены в тексте Профессионального стандарта педагога. Главной фигурой, способной осуществить поставленные образовательные и воспитательные задачи, становится педагог. И не просто педагог, а специалист, отличающийся высоким уровнем профессиональной компетентности.

Качество образовательного процесса зависит от профессиональных знаний, умений, навыков педагогов и компетентной управленческой деятельности руководителя в новых условиях, направленной на определение стратегических ориентиров развития образовательного учреждения, выполнения усложняющегося

функционала, соответствия повышенному уровню требований, предъявляемых к руководителю со стороны заказчиков образовательных услуг. Но любого руководитель не может существовать без своего коллектива.

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление кадрами», поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции.

Реализация ФГОС ДО осуществляется по нескольким направлениям, но одно из них это, конечно, создание кадрового обеспечения реализации ФГОС ДО.

В стандарте четко формулируется требование комплектования ДОО квалифицированными кадрами. В наше время, в период, с одной стороны, непрестижности соответствующих профессий, текучести кадров, при увеличивающемся потоке непрофессионалов, идущих в образование по разным «жизненным» мотивам, и, с другой стороны, актуальности и необходимости обеспечения развивающего образования, твердого требования комплектования образовательного учреждения квалифицированными кадрами, крайне важно. Важен и стиль управления кадрами. Сущность управления любого коллектива – это деятельность, в которой находят отражение эффективная работа персонала в целом и отлаженная работа каждого сотрудника в частности. Общая модель управления персоналом включает такие тесно взаимодействующие механизмы, как подбор и расстановка кадров, развитие и подготовка сотрудников, анализ и оценка результатов работы, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Общие задачи управления коллективом:

– обеспечение кадрами, эффективное использование кадров, профессиональное развитие кадров.

В профессиональном развитии кадров большое значение имеет наставничество. Наставничество это:

- закрепление за начинающими педагогами и специалистами педагогов со стажем (воспитатель – воспитатель, учитель-логопед – воспитатель, старший воспитатель – инструктор по физической культуре и т. д.).

- мотивация педагогов (за 1–2 года до предполагаемого события) на дальнейшее обучение и повышение квалификации (не каждый педагог видит свои перспективы);

- обучение кадров (профессиональное образование) и мотивация на достижение наилучших результатов, консультирование по этому направлению;

- планирование карьеры сотрудника (рекомендация на повышающую должность, в том числе, управленческий состав);

- переквалификация педагогов с учётом специфики профессий в сфере образования.

Мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов стимулирует интерес и мотивацию педагогов к самообразованию

Грамотный подбор и распределение персонала, гарантирует слаженную работу коллектива, достижение поставленных задач и предупреждение конфликтов.

### ***Список литературы***

1. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – №4. – С. 35–39.

2. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ [Текст]: Методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

3. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст]: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19–20 февраля 2014 года: в 2 ч. / Редкол.: Е.А. Пахомова [и др.].

4. Крестоношина Н.А. Обобщение опыта заведующего по расстановке кадров в ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://infourok.ru/obobschenie\\_opyta\\_zaveduyuschego\\_po\\_rasstanovke\\_kadrov\\_v\\_dou-171548.htm](http://infourok.ru/obobschenie_opyta_zaveduyuschego_po_rasstanovke_kadrov_v_dou-171548.htm)