(cc) BY

Толстенкова Марина Владимировна
магистрант
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: *в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ) руководитель является ключевым звеном его эффективного функционирования и результативности воспитательно-образовательной работы. Уровень контроля за качеством управления дошкольным образовательным учреждением обуславливает возможности для профессионального роста руководителя, совершенствовании его знаний, умений и личностных качеств в соответствии с государственными требованиями. В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждений происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству. От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальный статус. В данной статье рассматривается особенность управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения. Процесс осуществления управленческой деятельности современного руководителя ДОУ.*

Ключевые слова: *персонал, набор персонала, оценка персонала, аттестация.*

Главные условия системы управления персоналом в дошкольной образовательной организации – установление строго сформулированной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования. В рамках ФГОС основными задачами, стоящими перед социально-педагогической и психологической практикой настоящего времени, становится смена парадигмы

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

подготовки педагогических кадров и развитие у них не только профессиональных навыков, но и мотивации к профессиональному саморазвитию. Современный уровень к организации управления состоит в том,что дошкольное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации). Анализ состояния кадров во многих дошкольных учреждениях, к сожалению, показывает, что мы стоим на пороге очень серьезных изменений :

– 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.

В наше время руководители строят новую кадровую политику, которая была бы эффективна в их учреждении. Основное условие в работе кадровой службы - привлечение новых сотрудников.

Цели создания данной системы:

– уменьшение текучести кадров;

– улучшение уровня оказываемых услуг;

– работа в профессиональной команде;

– -приверженность организации

Особенности организации:

– систему дорабатывать и совершенствовать внутри;

– строго соблюдать правила системы и действовать четко по ней.

В дошкольной организации при проведении поиска потенциальных сотрудников на первое место среди источников выходят внешние, поскольку в редких случаях существует возможность ротации внутри организации, это может касаться перевода младших воспитателей на должность воспитателя (при получении первыми соответствующего профессионального образования) или выдвижения на руководящие должности из числа рядовых педагогов. Одним из внешних

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

источников является Интернет. В настоящий момент в нашей стране образовательные учреждения публикуют вакансии на специализированных сайтах в Интернете, а педагоги размещают свое резюме на этих сайтах. С другой стороны педагоги часто (чаще работников других специальностей) ищут работу по фактору близости к месту жительства, потому большее значение имеет публикация объявлений в районной прессе, а также объявления на здании самой организации. Зачастую педагог, ищущий работу, просто первым делом обходит или обзванивает все детские сады своего района.

Сотрудника, нужно обязательно мотивировать. Для рассмотрения специфики мотивации сотрудников ДОУ, важно рассмотреть исследования о выраженности тех или иных мотивов у такой профессиональной группы, как педагоги ДОУ. В силу особенностей педагогической деятельности, направленной на обучение и воспитание, то есть материально не осязаемые категории, подчас именно нематериальное поощрение имеет важное значение для педагога, становясь неким мерилом его успешности. Иначе говоря, среди потребностей одной из ведущих является потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда. Установлено и то, что довольно высоко в иерархии мотивов педагогов стоят мотивы достижения безопасности – желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т. д. Присутствуют и мотивы, достижения, справедливости. На более низких позициях по выраженности идут мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.

Следовательно заведующий детской образовательной организации обязан разработать эффективную модель стимулирования сотрудников.

К компонентам организационной культуры компании можно отнести: психологический климат в организации, организационные нормы, особенности поведения во взаимодействии (ритуалы, церемонии, язык), культурные ценности и мировоззрение. Управление организационной культурой и, в частности, трудовыми отношениями работников – серьезный ресурс организационной эффективности. К.М. Ушаков отмечает, что для руководителя образовательного

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

учреждения организационная культура – чрезвычайно перспективный и достойный объект управления, хотя и сложный.

К методам развития персонала относят наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, ротацию внутри организации, обучение профессиональное и социально-психологическое, участие в проектных группах и другие.

Говоря об особенностях организации развития персонала в ДОУ, нужно отметить, что некоторые методы в том процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, это развитая во многих садах система наставничества, это и привлечение к работе профессиональных методических объединений внутри ДОУ и на уровне района/города. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют в том плане и конкурсы профессионального мастерства. Недостаточно развито и требует развитие социально-психологическое обучение сотрудников детских садов. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными технологиями, важно и развитие личностных качеств и навыков, в тренинговом режиме. На первый план здесь выходит профилактика эмоционального выгорания, развитие навыков организации групповой работы и др.Специфическим методом развития для педагогов может выступить и индивидуальная работа с психологом по проработке возникающих проблем в общении с воспитанниками, т. д.

Оценка и аттестация персонала – одна из важнейших направлений в работе с персоналом. Осуществляется для определения соответствия работника занимаемой должности, принятию решений по кадровым перемещениям, развитию персонала и оплате труда. Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента.

Аттестация – это процедура определения соответствия сотрудников своей должности.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Оценка *персонала* – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Главное отличие аттестации от оценки состоит в том, что первая направлена, прежде всего, на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности, а вторая дает информацию о работниках и рабочей ситуации в учреждении. В образовательном учреждении, безусловно, проводится такая работа. Мало того, все сотрудники ДОУ обязаны проходить периодическую аттестацию. От результатов аттестации в тарифной оплате труда зависит уровень заработной платы. В настоящее время для прохождения аттестации предлагается несколько форм:

Экспертиза аттестационного портфолио педагога.

Очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности аттестуемого экспертами общественного профессионального объединения, организации по плану, предлагаемому организацией.

Описание профессиональной педагогической деятельности.

Победа в федеральном, региональном профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода.

Организационная структура управления не просто отражает специфику деятельности учреждения, она является инструментом эффективного взаимодействия между сотрудниками и эффективности управленческих воздействий. Оргструктура отражает разделение в организации на отделы, разделение функционала между сотрудниками, иерархию подчинения.

Для большинства современных российских ОУ характерны традиционные иерархические структуры, которые, как известно, неэффективны в условиях проведения изменений. Если линейное взаимодействие обычно достаточно отлажено и эффективно, то взаимодействие между отделами, а особенно командное взаимодействие, зачастую становится труднореализуемой целью. К.М. Ушаков отмечает, что большие трудности возникают при попытках создания рабочих и проектных групп (команд), поскольку принцип работы в команде –

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

выравнивание статусов – очень сложно реализовать в жестко иерархичной структуре ДОУ. Тем не менее, именно в создании более гибких организационных структур – большой потенциал управлениядошкольной организацией.

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно наметить пути совершенствования системы управления персоналом ДОУ. Для этого руководство должно реализовать в отношении имеющегося трудового коллектива такие мероприятия как: принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК); своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка. Устав детского сала, должностные обязанности при изменении условий труда и требованийзаконодательства.

– обязательно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка. Устав детского сала, должностные обязанности при изменении условий труда и требований;

– обеспечить работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Однако она должна выполнять следующие основные функции:

– способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;

– информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;

– проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

– проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детской образовательной организации.

Список литературы

1. Переломова Г.И. Управленческая деятельность руководителя ДОУ по подбору персонала и формированию единой команды // http://festival.1september.ru/articles/622798/

2. Козина Л.Ю. Инновация – необходимость сегодняшнего дня / Научно-практический журнал «Управление ДОУ». – 2010. – №2. – С. 14–18.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)