Управление персоналом в МДОУ ИДС «Березка»

В условиях модернизации системы российского образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, происходит смена требований и к дошкольным образовательным учреждениям.

Происходящие изменения в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. Требования к современному образованию и социальный заказ ставят образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития.

Основным механизмом деятельности развивающегося образовательного учреждения является поиск и освоение новшеств, способствующих проведению качественных изменений.

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 включает:

* 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;
* правовое обеспечение;
* информационное обеспечение и многое другое.

Принципы работы с персоналом - это основные исходные положения теории управления, применение которых позволяет осуществить эффективное управление ДОУ и достигать результатов с минимальными затратами ресурсов.

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 премирование 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.

Одним из инструментов эффективного управления персоналом являются технологии проектного менеджмента, а именно, формирование рабочих групп для решения профессиональных задач в условиях быстроменяющейся внешней среды (правовые, политические, экономические, социальные, технологические факторы).

Организовано повышение профессионального мастерства педагогов:

- Систематическое повышение квалификации всех педагогических кадров:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Количество педагогов, | 2018 год | 2019 год | 2021 год |
| прошедших курсы повышения квалификации | 80 % | 90% | 100 |

- Регулярное активное участие педагогических кадров в методических объединениях, семинарах и конкурсах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2018 год | 2019 год | 2020 год | 2021 год |
| Участие | Участие | Участие | Участие |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| педагогов в РМО | педагогов в РМО | педагогов в РМО | педагогов в РМО |
| согласно Плана. | согласно Плана. | согласно Плана. | согласно Плана. |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |