

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Ильинский детский сад «Колокольчик»
671280, Республика Бурятия, Прибайкальский район,
с. Ильинка, ул. Коммунистическая 57
Тел./факс: (830144) 53-2-71
email: sad_kolokolchik@mail.ru

Управление персоналом в МДОУ ИДС «Колокольчик»

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, реализующих и совершенствующих 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, прошедших курсы повышения квалификации	2018 год	2019 год	2021 год
	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 согласно Плана.	педагогов в РМО согласно Плана.	педагогов в РМО согласно Плана.	педагогов в РМО согласно Плана.
Конкурс «Воспитатель года», диплом 1 степени, Гоглева С.Н.	Конкурс «Педагогических идей», диплом 3 степени, Макеева Н.С.	Конкурс «Воспитатель года», диплом 1 степени, Уланова Н.Я.	Конкурс «Воспитатель года», диплом 1 степени, Куржумова Е.С.

- Доля педагогических кадров, имеющих квалификационные категории:

2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
6 из 10	9 из 10	8 из 10	7 из 10

- Доля педагогических кадров, имеющих педагогический стаж менее 3 лет:

2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
0	1 из 10	2 из 10	3 из 10