

УДК 37.08

Серебренникова Е.А., Богославец Л.Г., научный руководитель

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ЭТАПЕ КОМПЛЕКТОВАНИЯ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности управления персоналом на этапе формирования кадровых условий в дошкольной образовательной организации: от поиска персонала до его полного включения в работу. В статье идёт речь о найме, отборе, адаптации сотрудников дошкольной образовательной организации в современных условиях модернизации образования.

Ключевые слова: персонал, управление, педагог, мотивация, адаптация, коллектив.

Ekaterina A. Serebrennikova, Larisa G. Bogoslavec, scientific adviser

PERSONNEL MANAGEMENT AT THE STAGE OF RECRUITING PERSONNEL IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Abstract. The article examines the features of personnel management at the stage of formation of personnel conditions in a preschool educational organization: from the search for personnel to their full involvement in work. The article deals with the hiring, selection, adaptation of employees of a preschool educational organization in the modern conditions of education modernization.

Keywords: personnel, management, teacher, motivation, adaptation, team.

Основные задачи системы управления персоналом в дошкольной образовательной организации (далее ДОО) – обеспечение и координация четко налаженной образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм и технологий управления, оперативного и действенного внутриучрежденческого контроля. Новый подход к организации управления состоит в том, что ДОО рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных

ценностей и приоритетов – создания условий для творческого развития личности, способной к самоактуализации и самореализации в коллективе детей и взрослых.

Анализ состояния педагогических кадров во многих ДОО свидетельствует о том, что в этих учреждениях прослеживается тенденция старения педагогических кадров, имеется недостаточное присутствие молодых специалистов в системе дошкольного образования.

Следует отметить главный принцип процесса комплектования ДОО кадрами – не пассивное ожидание желающих устроиться на работу, а активное привлечение рабочей силы с использованием методов планирования потребности в персонале. Реализация данного принципа включает решение следующих управленческих задач в системе деятельности дошкольного образования менеджера образования:

- снижение текучести кадров;
- повышение качества дошкольного образования;
- командный профессионализм;
- приверженность организации [1].

Задачи руководителя ДОО при комплектовании кадров, наборе персонала имеют многоступенчатое движение снизу вверх, где на каждом этапе совершается определенное управленческое действие:

- первый этап – начальный: кадровое планирование включает анализ возрастной и квалификационной структуры кадров, анализ его потенциала, в этой связи должен действовать принцип «новый работник – свежая направленность в коллективе»; способы поиска нового персонала у всех разные, в зависимости от условий, ресурсов, возможностей и желания руководителя, требований к личностным качествам работников. На этом этапе организуется конкурсный отбор представителей рабочей силы на основе их резюме, важную роль выполняет собеседование с будущим работником на различные темы. Управленческие действия руководителя на первом этапе включают его ответственность при отборе будущего работника;

- второй этап – адаптация принятого работника к коллективу организации, режиму и графику ее деятельности. На этом этапе приветствуется организация наставничества, которое включает следующие направления: взаимобмен педагогическим опытом, обучение в целях личного, духовного, профессионального роста, наставничество может происходить в естественной форме, формально или неформально, в рамках его содержательного и систематического планирования;

- третий этап – управление развитием персонала, в том числе принятых работников, – включает систематическое планирование обучения сотрудников на рабочем месте, например, в составе педагогических кадров – разработку и реализацию индивидуальных методических тем на период до трех лет; производственный инструктаж персонала по всем видам обеспечения безопасности ДОО; ротацию рабочего места (перевод младших воспитателей, имеющих педагогическое образование, на должность воспитателя; воспитателя, имеющего психологическое образование, – на должность педагога-психолога и т. д.); использование персонала в качестве стажеров, ассистентов (замена руководителя ДОО в период его отпуска методистом, заместителем по административно-хозяйственной работе); организацию творческих и проектных групп в целях разработки краткосрочных и долгосрочных проектов в ДОО; подготовку и проведение семинаров, коммуникативных тренингов с элементами технологий тимбилдинга, деловых игр, направленных на обучение сотрудников поведению в различных ситуациях, в том числе в конфликтных;

- четвертый этап – формирование единства команды, командный профессионализм. Этот этап важен для администрации ДОО: персонал постоянно должен себя ощущать в коллективе, являться его основной составляющей, важно включение активных технологий тимбилдинга по сплочению коллектива, формированию корпоративных ценностей, организацию совместных мероприятий, ликвидации статусных барьеров внутри персонала (совместные КВН, спортивные мероприятия, чествования юбиляров и ветеранов ДОО, совместные экскурсии и походы) [1].

В таблице 1 представлены основные позиции, учитывающие минимизацию ошибок руководителя при отборе, найме и комплектовании кадров в ДОО.

Таблица 1 – Минимизация ошибок руководителя при отборе, найме и комплектовании кадров ДОО

Анализ работы	
Свойства работы	Описание содержания работы (что должно быть сделано) и характеристика ее выполнения (как должно быть сделано). Выявление условий труда, режима работы
Основная задача: разграничение элементов деятельности в структуре деятельности ДОО	
Анализ требований к работнику	
Свойства работников	«Перевод» характеристик работы в характеристики работников, т. е. в «квалификации». «Предпосылки пригодности» в работе с детьми дошкольного возраста.
Основная задача: распознавание на основе видимого в ходе собеседования и представленного резюме качеств и черт личности работника будущего работника.	
Анализ значимости требований к работнику	
	В какой степени требуется выполнение отдельных предпосылок пригодности; насколько значимы отдельные требования в системе дошкольного образования.
Основная задача: выбор критериев значимости требований к работникам.	

Содержание данной таблицы включает анализ, планирование потребностей персонала с учетом проведения анкетирования, собеседования, интервьюирования и резюме будущих работников.

Большое значение при управлении персоналом, в том числе принятыми работниками, имеет мотивация сотрудников. Если руководители коммерческих организаций используют в основном материальные методы, то у руководителя ДОО имеются незначительные ресурсы, и поэтому он использует нематериальные методы стимулирования [2].

Опыт практики свидетельствует о том, что к основным методам нематериального стимулирования персонала ДОО можно отнести:

1. Признание сотрудника за его хорошую и эффективную работу (личная похвала, общественное признание).
2. Вручение благодарственных листов, грамот, подарков за высокие результаты и творческие достижения внутри ДОО.

3. Организация конкурсов профессионального мастерства, обмен опытом, демонстрация профессиональных достижений, которые способствуют удовлетворению потребности в признании, уважении, самореализации.

4. Создание Доски почета в ДОО и размещение на ней фотографий лучших сотрудников по итогам деятельности учреждения.

5. Развитие позитивного общения в коллективе, поддержка руководством командного духа, возможность сотрудников напрямую обращаться к руководству.

Таким образом, показателем эффективного управления персоналом на этапе найма, отбора и комплектования кадров будет являться высокое качество труда, низкая текучесть кадров, рост удовлетворенности трудом, приверженность своей организации, авторитет среди коллег и родителей и микросоциума.

Список литературы

1. Алексеева В. С. Особенности управления персоналом в ДООУ. Пути повышения эффективности управления персоналом в современных условиях / В. С. Алексеева. – Текст : электронный // Экстернат.рф : [сайт]. – URL: <http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/77-management-educational-institution/9235-osobennosti-upravleniy> (дата обращения: 20.01.2021).

2. Переломова Г. И. Управленческая деятельность руководителя ДООУ по подбору персонала и формированию единой команды / Г. И. Переломова. – Текст : электронный // Открытый урок : [сайт]. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/622798/> (дата обращения: 24.01.2021).

Серебrenникова Екатерина Анатольевна, магистрант, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», г. Барнаул, Россия
Богославец Лариса Геннадьевна, научный руководитель, канд. пед. наук, доцент, преподаватель, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», г. Барнаул, Россия

Ekaterina A. Serebrennikova, master student, FSBEI HE «Altai State Pedagogical University», Barnaul, Russia

Larisa G. Bogoslavac, scientific adviser, candidate of pedagogical sciences, associate professor, lecturer, FSBEI HE «Altai State Pedagogical University», Barnaul, Russia