

**Первушина Оксана Абдурашидовна**

студентка

**Истрофилова Олеся Ивановна**

канд. пед. наук, декан

ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет»

г. Нижневартовск, ХМАО – Югра

## **СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация:** в современных условиях российского образования особенно важно повышение эффективности управления персоналом, которое является важнейшим звеном в общей системе управления образовательным учреждением. Это связано с возрастающей ролью личности работника, знанием его мотивационных установок, способностью формировать и направлять их в соответствии с задачами, стоящими перед образовательным учреждением. В рамках настоящей статьи авторами дается определение и исследуется специфика управления персоналом современного ДОУ. Кроме того, выделяются количественные и качественные критерии эффективности построения системы.*

***Ключевые слова:** система управления, дошкольное образовательное учреждение, кадры, менеджмент, персонал.*

Одной из предпосылок успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях является эффективность системы управления, и прежде всего управления человеческими ресурсами. Именно человеческий фактор большинство специалистов сегодня рассматривают как основу успешной работы предприятия в рыночных условиях. Управление персоналом обеспечивается в рамках управления персоналом как научно-практического направления современной педагогики и психологии. Таким образом, независимость функций персонала и их специфика на сегодняшний день сформировались в отдельное направление управленческой науки – управление персоналом или управление персоналом [5].

Любое дошкольное учреждение проходит три этапа:

- формирование (при создании нового дошкольного учреждения и нового коллектива);
- функционирование (образовательный процесс организуется на основе традиционных стабильных программ, педагогических технологий);
- развитие (прежнее образовательное содержание, педагогические технологии обучения и воспитания вступают в противоречие с новыми целями, условиями дошкольного учреждения) [8].

Управлять деятельностью дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) – значит осознавать и выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в образовательном процессе, направлять этот процесс в соответствии с этими тенденциями, учитывая объективные возможности педагогов, уровень их профессиональной и методологической компетентности, готовность осваивать, внедрять и развивать, востребованную современной образовательной практикой [3].

Развитие общества требует от педагога инновационного поведения, то есть активного и систематического творчества в педагогической деятельности. Основными компонентами инновационной деятельности исследователи называют усовершенствование управленческого аппарата, ресурсного и научно-методического обеспечения [2, с. 24].

Происходящие изменения в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и системы образования в целом. Как следствие, требования, предъявляемые к современному образованию и социальному порядку, обуславливают необходимость работы образовательных учреждений в развивающем режиме. Основным механизмом деятельности развивающегося образовательного учреждения является поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям, которые ассоциируются в первую очередь с человеком, осуществляющим эти изменения и являющимся участником организационных преобразований. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, основанная на личностном и профессиональном развитии педагогов и руководителей.

Система управления персоналом – это совокупность методов, процедур и методик, путем внедрения и совершенствования которых организация обеспечивает себя персоналом необходимого уровня и влияет на свое поведение для достижения целей организации [1].

Кадровый потенциал дошкольного образовательного учреждения является одним из самых важных параметров, характеризующих эффективность работы кадровой службы ДООУ. Обеспеченность высококвалифицированными педагогами и вспомогательным персоналом напрямую отражается на качестве образовательного и воспитательного процесса.

Оценка кадрового потенциала ДООУ должна начинаться с изучения плановых и фактических показателей обеспеченности кадрами различных должностей исходя из штатного расписания и фактически задействованных кадров в образовательном учреждении. По результатам данной оценки можно вывить трудовую нагрузку на задействованных педагогов и вспомогательный персонал, выявить резервы пополнения или сокращения работающих в целях получения максимальной выработки.

На втором этапе необходимо изучить кадры дошкольного образовательного учреждения по категориям работающих. Обычно персонал ДООУ подразделяется на руководителей, специалистов и служащих, куда входят секретарь, заведующая по хозяйственной части и прочие должности, относящиеся к административному аппарату ДООУ, а также основных и вспомогательных работников: педагогов и их помощников, непосредственно задействованных в образовательно-воспитательном процессе. Необходимо отметить, что при оценке кадровой структуры необходимо проанализировать и нормы управляемости, поскольку количество руководящих работников должно составлять не более 10% от всех задействованных работников педагогического учреждения [6]. Кроме того, необходимо изучить укомплектованность штата ДООУ, которая непосредственно влияет на качество оказываемых услуг.

Далее изучаются качественные характеристики персонала, которые выражаются в структурировании работающих по уровню их трудового опыта, уровню

образования, возрастным характеристикам. Качественные характеристики задействованного персонала ДОО позволяют оценить проблемы компаний в области управления, выявить резервы для повышения эффективности работы кадровой службы в области кадрового обеспечения учреждения.

Когда речь заходит об экономической эффективности управления человеческими ресурсами, необходимо понимать, что измерять эффективность в дошкольном образовательном учреждении призвана специфическая система показателей.

К таким показателям, в частности, можно отнести:

- уровень трудовой нагрузки в расчете на 1 педагогического работника;
- количество трудочасов;
- сумма финансового обеспечения функционирования дошкольного образовательного учреждения в расчете на 1 педагогического работника и на весь персонал ДОО в целом.

Кроме того, эффективность работы педагогических кадров и всего персонала дошкольного образовательного учреждения измеряется следующими показателями:

- качество образовательно-воспитательного процесса, измеряемого отзывами родителей воспитанников;
- качество образовательно-воспитательного процесса на основании проверок надзорных органов [6].

Измерение трудового вклада работников и трудоотдачи позволяет выявить резервы оптимизации штатного расписания дошкольного образовательного учреждения в целях оптимального распределения кадров и экономии затрат на оплату труда персонала.

Следующим показателем, позволяющим оценить эффективность принятой кадровой политики ДОО, является показатель эффективности построения ее отдельных элементов:

- найм, отбор и расстановка кадров;
- система адаптации персонала;

- система деловой оценки и аттестации персонала;
- система повышения квалификации персонала.

Данная концепция дальнейшего формирования ДОУ. В данном случае она должна быть основана исключительно на критериях создания высокоэффективной кадровой политики [7, с.100].

Найм, отбор и расстановка кадров, являются одним из важнейших элементов системы управления персоналом дошкольного образовательного учреждения. От качества персонального отбора зависит качество оказываемых воспитательно-образовательных услуг и использование всех ресурсов ДОУ: финансовых, материальных и технических.

Оценка эффективности системы найма и отбора производится с использованием критериев эффективности, выработки вновь принятого персонала (педагогов и прочего персонала), исследование показателей текучести персонала в учреждении [3].

Система адаптации персонала взаимосвязана с системой найма и отбора, поскольку данная система позволяет выявить насколько приняты работники адаптируются в коллективе, удовлетворены новым рабочим местом, отношениями с коллегами и руководством, бережно и рационально используют ресурсы ДОУ.

Оценка системы аттестации персонала проводится с использованием набора показателей, принятых для аттестации педагогических работников на основании федеральных образовательных стандартов, а также на основании документов, характеризующих самооценку работника [4].

Показатели, характеризующие материальное стимулирование работников ДОУ и их трудовую мотивацию, являются одним из важнейших этапов оценки удовлетворенности персонала условиями работы в образовательном учреждении. Материальные стимулы, особенно в условиях кризиса, являются наиболее важными для удержания квалифицированных педагогических кадров.

Показатели материального стимулирования можно оценить с позиции как работодателя, так и самого работника. Для работодателя, важнейшими показате-

лями оценки будут являться уровень зарплатоотдачи и зарплатоемкости работников, темпы роста средней заработной платы по отношению к темпам роста выработки задействованного персонала ДООУ.

С позиции работников показателями эффективности материального стимулирования являются критерии удовлетворенности применяемой системы материального стимулирования, оценка индивидуального трудового вклада работников в общий результат работы дошкольного образовательного учреждения, показатели премирования и депремирования и их применение в учреждении.

Социальная политика и социальная ответственность ДООУ, относится к виду нематериальной трудовой мотивации. Уровень удовлетворенности и чувство социальной защищенности кадров влияют на имидж бюджетного учреждения, как работодателя, повышают ее конкурентоспособность на рынке труда. Комплекс показателей эффективности социальной политики включает: оценку социальных выплат, и уровень сплоченности кадров, систему предоставления социальных льгот [1].

Таким образом можно заключить, что все перечисленные показатели построения кадровой политики являются важными для ее правильной оценки. Только комплексный анализ данных показателей позволит дошкольному образовательному учреждению выявить возможные направления оптимизации принятой системы управления, факторы, негативно влияющие на деятельности ДООУ, оценить риски принятой системы управления кадрами.

### ***Список литературы***

1. Давыдовская Е.М. Системный подход в управлении персоналом в дошкольной организации / Е.М. Давыдовская, И.В. Шилова // Основные вопросы лингвистики, лингводидактики и межкультурной коммуникации: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции / сост. Е.Н. Шугаева. – Астрахань: Астраханский государственный университет; Издательский дом «Астраханский университет», 2021. – С. 83–93. – EDN IDJSPJ

2. Истрофилова О.И. Исследование готовности педагога к участию в инновационном образовательном процессе / О.И. Истрофилова // Социальное и педагогическое образование: векторы развития: материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Л.А. Ибрагимов, Е.А. Бауэр. – 2019. – С. 23–27. EDN: RAVBMW
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – 7-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2018. – 202 с. – EDN XABGVG
4. Лебедева Т.Е. Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения образования детей / Т.Е. Лебедева, М.П. Прохорова // Инновационная экономика. Перспективы развития и совершенствования. – 2018. – Т. 2. №7 (33). – С. 28–34. – EDN YPNDLF
5. Латыпова Д.Р. Проблемы управления персоналом в дошкольном учреждении / Д.Р. Латыпова // Форум молодых ученых. – 2021. – №1 (53). – С. 176–181. – DOI 10.46566/2500-4050\_2020\_53\_176. – EDN HYJJZQ
6. Полторацкая И.В. Управление персоналом ДОУ в новых социально-экономических условиях / И.В. Полторацкая, М.Н. Эйдемиллер // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2019. – №4 (46). – С. 73–76. – EDN TAJRHM
7. Салаватова А.М. Принципы управления образовательными цепями / А.М. Салаватова // Проблемно-информационный подход в обеспечении условий реализации современного образования: вопросы теории и практики: материалы XV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / отв. ред. Л.И. Колесник. – 2020. – С. 99–101. EDN: TAUTDL
8. Субботина Т.Н. Особенности мотивации персонала дошкольных образовательных учреждений / Т.Н. Субботина, А.М. Гринберг // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского (Калуга, 14 апреля 2021 года). – Калуга: Изд-во Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2021. – С. 206–214. – EDN FNHGDD