

**Марков Алексей Владимирович**

канд. экон. наук, доцент

**Александров Николай Викторович**

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

*Аннотация:* в статье рассматривается значимость эффективного управления персоналом в дошкольных образовательных организациях как ключевого фактора обеспечения высокого уровня образования. Анализируются процессы поиска, адаптации и развития сотрудников, а также подчёркивается важность создания условий для их мотивации и профессионального роста. Особое внимание уделено применению нематериальных методов стимулирования. Результаты исследования показывают, что успешное управление персоналом повышает уровень удовлетворённости работой и лояльности сотрудников к организации.

*Ключевые слова:* персонал ДОО, нематериальные методы стимулирования, текучесть кадров, качество дошкольного образования, командный дух, профессиональный рост, управление персоналом.

Кадровая политика в дошкольных образовательных организациях (ДОО) строится на стратегических целях работы с персоналом и направлена на то, чтобы педагогический состав полностью соответствовал поставленным задачам.

ДОО руководствуется основными принципами, которые включают обеспечение полного количественного и качественного соответствия педагогического состава стратегическим целям, поддержание высокого уровня мотивации педагогических кадров, создание условий для достаточного уровня удовлетворённо-

сти работой персонала, поддержку и развитие преданности сотрудников, а также удержание расходов на персонал в рамках текущего финансирования ДОО.

Кадровая политика также строится на соблюдении прав и обязанностей работников. Педагогические работники ДОО имеют право на: участие в управлении образовательным учреждением; работу в педагогическом совете; избрание и возможность быть избранными в управляющий совет учреждения; обсуждение и принятие «Правил внутреннего трудового распорядка»; обсуждение и принятие решений на общем собрании трудового коллектива; защиту своей профессиональной чести и достоинства; свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников; повышение квалификации; аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию на добровольной основе; работу по сокращённой рабочей неделе (не более 36 часов); получение пенсии по выслуге лет и длительного отпуска до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы; социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы от учредителя.

Педагогические работники должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик, выполнять устав учреждения и правила внутреннего трудового распорядка, поддерживать дисциплину в ДОО, уважая человеческое достоинство детей, не применять методы физического и психического насилия по отношению к ним. Они участвуют в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей, проходят бесплатные медицинские обследования за счёт средств бюджета учредителя, выполняют условия родительского договора, сотрудничают с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения, обеспечивают выполнение утверждённого режима дня и требований должностных инструкций.

В МБДОУ «Детский сад №1» села Янтиково Янтиковского муниципального округа Чувашской Республики воспитатель является ключевым ресурсом. Именно от него зависит эффективность педагогической работы.

Для молодых специалистов, которые начинают работать во время обучения или после получения образования, детский сад создаёт благоприятные условия для адаптации в коллективе и предоставляет возможности для профессионального и личностного роста.

Кадровая политика направлена на омоложение коллектива. Оптимальное соотношение возрастов сотрудников выглядит следующим образом: 25% – молодые педагоги до 30 лет; 50% – сотрудники в возрасте от 30 до 50 лет, которые являются «золотым фондом» и настоящими профессионалами; 25% – специалисты старше 50 лет, которые считаются «мастерами своего дела» и передают свой опыт и знания молодым коллегам.

Политика управления персоналом реализуется по нескольким направлениям с использованием современных методов.

1. Планирование численности персонала в зависимости от количества групп и воспитанников.

2. Набор сотрудников с соблюдением всех требований законодательства и без какой-либо дискриминации. При приёме на работу новых сотрудников знакомят с основными документами учреждения.

3. Продвижение сотрудников внутри организации с учётом интересов, как самого работника, так и учреждения. Недопустимо принудительное удержание сотрудника на прежней должности или его недостаточно подготовленное перемещение на новую позицию.

4. Увольнение сотрудников происходит в случае их личного желания или сокращения объёма деятельности учреждения. При этом сотрудникам, которые попадают под сокращение, предлагаются другие вакансии, а также предоставляются все положенные по закону льготы и компенсации.

Во время отбора кандидатов на должность оценивают их желание работать с дошкольниками, активность, самостоятельность, инициативность, квалификацию, опыт работы, результаты педагогической деятельности и согласие с принципами и традициями детского образовательного учреждения (ДОО).

Ежегодно педагогический персонал проходит оценку, в ходе которой проверяют, соответствует ли их работа стандартам, предусмотренным должностной инструкцией, выполняют ли они индивидуальные планы развития и соответствуют ли их действия требованиям должностной инструкции и показателям эффективности согласно положению об установлении дополнительных выплат.

Чтобы помочь новым сотрудникам быстрее адаптироваться к работе, в МБДОУ «Детский сад №1» проводят специальные мероприятия. Они включают знакомство с традициями и особенностями детского сада, встречу с педагогическим коллективом и образовательной программой, а также вводные инструктажи и семинары. Кроме того, каждому новому сотруднику назначают наставника, который помогает ему освоиться на новом месте.

Для сотрудников МБДОУ «Детский сад №1» мотивация часто связана с материальным стимулированием. Однако мы считаем, что не менее важно и моральное стимулирование. Оно может включать создание комфортных условий труда, возможность реализации своих творческих идей, признание достижений и т. д.

Премиальная система в МБДОУ «Детский сад №1» направлена на решение двух основных задач: повышение результативности и эффективности работы сотрудников, а также укрепление их преданности детскому саду.

МБДОУ «Детский сад №1» предоставляет сотрудникам все льготы и компенсации, предусмотренные законодательством, включая оплату больничных листов и отпусков, учебные отпуска для сотрудников, получающих образование, и другие. Также оказывается социальная поддержка педагогам, работающим в сельской местности.

В МБДОУ «Детский сад №1» действует система морального поощрения, которая включает вручение грамот, присуждение премий и представление к отраслевым и государственным наградам.

Педагоги детского сада активно ищут новые творческие подходы и применяют современные технологии. В нашем инновационном банке собраны коллективные проекты и авторские идеи, представленные в виде опыта работы, пе-

дагогических проектов, перспективных планов, презентаций, а также результаты участия в различных конкурсах.

Тем не менее, результаты инновационной деятельности МБДОУ «Детский сад №1» часто остаются внутри учреждения и не находят выхода за его пределы. Этому способствует ряд факторов, включая обновление кадрового состава педагогического коллектива почти на 60%, отсутствие системы в обобщении результатов имеющегося инновационного опыта, низкий уровень компьютерной грамотности педагогов, а также недостаточная мотивация педагогических кадров к обобщению и распространению инноваций.

Распространению инноваций также препятствует отсутствие достаточной нормативно-правовой базы и поддержки со стороны органов управления образованием.

Трудовой потенциал работника может меняться в процессе работы. Чтобы создать условия, мотивирующие сотрудников на более качественное выполнение своих обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности, руководитель должен учитывать уровень трудового потенциала как отдельных работников, так и групп.

Руководитель организует работу и взаимодействие между сотрудниками МБДОУ «Детский сад №1», основываясь на принципах уважения к каждому члену коллектива и его идеям.

При осуществлении нисходящих коммуникаций руководство ставит перед собой такие задачи, как: постановка конкретных целей и задач по обучению и воспитанию дошкольников; информирование сотрудников о процедурах и решениях, принятых в учреждении; предоставление информации от Министерства образования Чувашской Республики, республиканских органов управления образования и отделов образования Янтиковского муниципального округа; оценка работы подчинённых и предоставление обратной связи; передача идеологической информации для лучшего понимания целей.

В МБДОУ «Детский сад №1» учитываются мнения и настроения сотрудников при принятии решений, касающихся управления образовательным учреждением.

Для коммуникации используются различные каналы: совещания, семинары, практикумы, консультации, собрания, анкетирование, интернет-сайты и страницы в социальных сетях.

Кроме перечисленных, в учреждении поддерживаются традиции празднования Дня Знаний, Дня Дошкольного работника, Международного женского дня, проведения новогодних утренников, дней открытых дверей, Недель Здоровья, юбилеев и награждённых сотрудников.

Параллельно с поиском и подбором кадров происходит их расстановка, при которой учитывается не только образование, профессионализм и опыт, но и трудовой потенциал работника. Этот потенциал включает физические и духовные качества человека, определяющие его возможности и границы участия в трудовой деятельности, способность достигать определённых результатов в заданных условиях и совершенствоваться в процессе работы.

Трудовой потенциал работника МБДОУ «Детский сад №1» включает в себя несколько ключевых компонентов.

1. Психофизиологический компонент, который характеризуется состоянием здоровья, уровнем работоспособности, выносливости, а также способностями и склонностями сотрудника. Важную роль играет тип нервной системы.

2. Социально-демографический компонент охватывает такие характеристики, как возраст, пол, семейное положение и наличие собственных детей.

3. Квалификационный компонент определяется уровнем образования, наличием трудовых навыков, способностью к инновациям, интеллектом и творческими способностями.

4. Личностный компонент включает отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации и нравственность.

Итоги социомониторинга помогают в расстановке кадров.

Руководство в МБДОУ «Детский сад №1» строго следует Трудовому Кодексу РФ и другим нормативным актам, касающихся трудовых отношений, и стремится обеспечить современный уровень оснащённости и состояния рабочих мест.

### *Список литературы*

1. Марков А.В. Трудовые ресурсы России: развитие и проблемы качества / А.В. Марков, А.А. Халапсина // Научный вестник Вольского военного института материального обеспечения. – 2017. – №2 (42). – С. 111–114. – EDN YUMYCH