

Лытнева Наталья Алексеевна

почетный работник науки и высшей школы Орловской области,

д-р экон. наук, профессор, академик РАН

Кыштымова Евгения Александровна

канд. экон. наук, доцент

Среднерусский институт управления (филиал)

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Орёл, Орловская область

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

***Аннотация:** в условиях реформирования образования одним из ключевых направлений является дошкольное образование. Статья посвящена исследованию стратегического управления в дошкольных учреждениях, выявлены недостатки в обеспечении учреждений кадрами, в том числе молодыми специалистами, сформированы задачи стратегии.*

***Ключевые слова:** персонал, способы, управление образованием, дошкольные учреждения, кадровая политика.*

Стратегическое управление в настоящее время приобретает особую значимость, поскольку определяет вектор развития образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного образования в перспективном периоде, ориентируя на повышение эффективности его деятельности. В особенности это касается кадрового персонала, способствующего не только организации и функционированию учреждения, но и перспективной работе с кадрами в зависимости от поставленной цели и сформулированных задач. Разветвленность данной системы, отсутствие самостоятельности многих дошкольных учреждений ведут к необходимости разработки стратегии кадровой политики [3].

Основным ориентиром кадровой стратегии дошкольного учреждения является соответствие общей стратегии развития системы дошкольного образования,

ориентированной на положения Концепции развития дошкольного образования на период до 2030 года [1], отражающие наряду с общими стратегическими задачами, направления воспитания государства, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Направления воспитательной стратегии РФ. Составлено авторами

Соответствие кадровой политики образовательной и воспитательной стратегии обеспечит повышение ее эффективности в практике функционирования учреждений. Такой подход повышает требования к управлению персоналом. Однако отсутствие системности в управлении кадрами дошкольного уровня привело к тому, что подбор кадров ведется зачастую самими учреждениями, детскими садами, что приводит к приему на работу не специалистов, а «случайных» людей [3].

Системность в управлении предусматривает последовательность действий ответственных лиц по работе с персоналом. Основным блоком структуры управления дошкольным учреждением является руководитель, который определяет вектор развития учреждения в соответствии с образовательными стандартами. Взаимосвязь структурных блоков в управлении персоналом дошкольного учреждения представлена в таблице 1.

Таблица 1

Взаимосвязь структурных составляющих управления кадровой политикой

Структурные блоки	Субъекты управления	Выполняемые функции
-------------------	---------------------	---------------------

I блок	Заведующий ДОУ	Формирование кадровой стратегии для реализации образовательных и воспитательных программ, принятие решений по движению персонала
II блок	Заместители заведующего ДОУ	Осуществляют управленческую деятельность в соответствии с установленными должностными обязанностями по работе с персоналом, контроль выполнения трудовых функций, подбор, перемещение, оценка кадрового состава
III блок	Психотерапевты, логопеды, медицинские работники	Осуществляют трудовую деятельность по реализации оздоровительных программ, программ по сбережению здоровья детей, психологическое и иное сопровождение нуждающихся в этом детей
IV блок	Педагоги и воспитатели	Осуществляют трудовую деятельность по реализации образовательных и воспитательных программ с воспитанниками ДОУ, осуществление просветительной работы
V блок	Обслуживающий персонал	Выполняют функции поддержания работоспособности и функционирования ДОУ

Составлено авторами.

Данные таблицы показывают, что в каждом блоке возникают отношения между всеми членами учебно-воспитательного процесса, а также с воспитанниками учреждения и родителями по проблемам сохранения здоровья, вопросам профилактики недопущения вредных привычек у детей, обеспечение безопасного образа жизни, обеспечение поддержки, как воспитанника, так и их семей, оказание психологической помощи детям [2].

Исходя из управленческой структуры и функций дошкольного образовательного учреждения стратегия кадровой политики должна содержать следующие позиции:

- сформулированные стратегическая цель и задачи работы с персоналом дошкольного образовательного учреждения в соответствии с общей стратегией дошкольного образования;
- выделены наиболее проблемные блоки и участки в работе персонала, в том числе профессиональное соответствие сотрудников работе в детском саду;
- соблюдение приоритетных компетенций педагогов и воспитателей.

Кадровая политика дошкольного образовательного учреждения связана с привлечением новых специалистов [4].

Группировка затрат по выплатам персоналу дошкольного образовательного учреждения отражена на рисунке 2.

Первая группа затрат	Вторая группа затрат
Затраты на технику безопасности, отчисления работодателя на социальное страхование и страхование от несчастных случаев, оплачиваемые больничные листы, отпуска, оплату особых достижений, оплату подготовки и повышения квалификации специалистов, прочие расходы (единовременные пособия и т.п.).	Полная или частичная компенсация расходов работников на питание, жилье, транспортные услуги, содержание медицинской службы, страхование, доплаты за уровень профессиональных компетенций, выплаты социального характера, материальное стимулирование по оценочным показателям

Рис. 2. Группы затрат по выплатам персоналу, предусмотренные кадровой политикой дошкольного образовательного учреждения. Составлено авторами

Оценочным показателем эффективности управления кадрами может быть производительность труда:

$$ПТ = ВП / ЧР \quad (1)$$

где ПТ – производительность труда;

ВП – объем оказанных образовательных и воспитательных услуг;

ЧР – среднесписочная численность педагогов и воспитателей.

Производительность труда является одним из значимых внутренних факторов. Оценка такого показателя должна осуществляться как в целом по учреждению, так и по отдельным категориям работников.

На уровень производительности труда в свою очередь влияют различные факторы (рисунок 3).

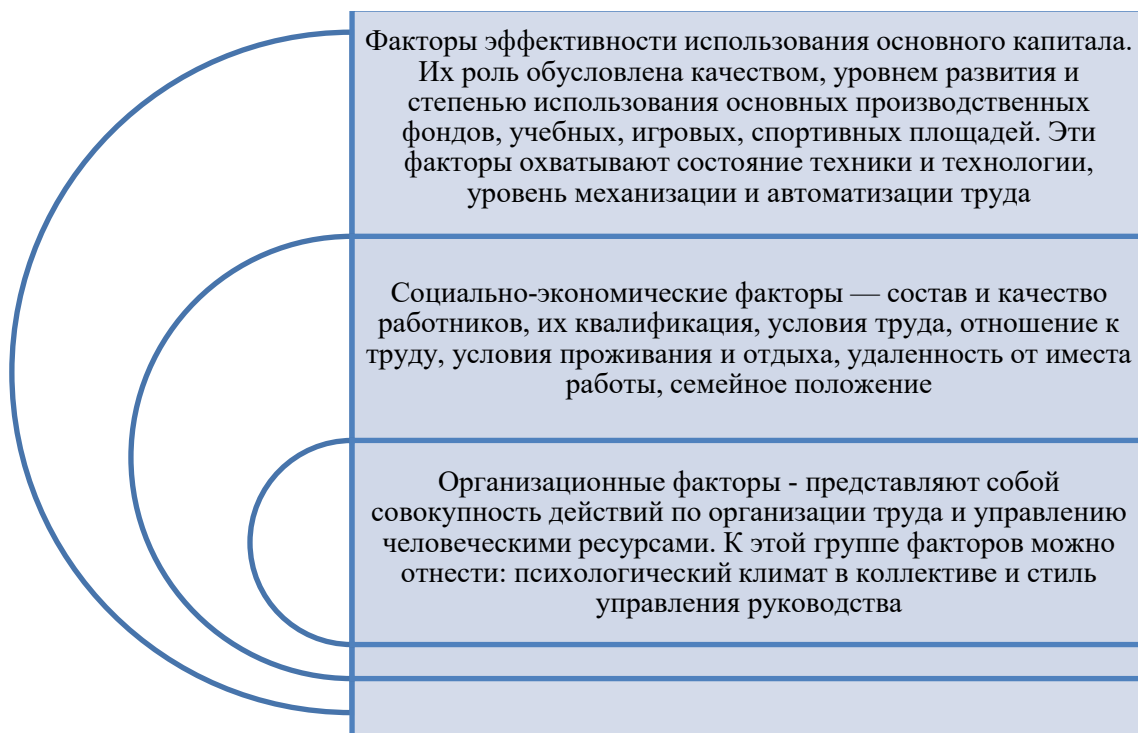


Рис. 3. Группировка факторов, оказывающих влияние на показатель производительность труда дошкольного образовательного учреждения.

Составлено авторами

Важным фактором в современных условиях являются инновационные программы, влияющие на развитие интеллектуального потенциала государства в целом.

Еще одним важным фактором являются информационные трансформации. Цифровые технологии активно входят в педагогическую и воспитательную деятельность, способствуя повышению качества услуг детских садов.

Таким образом, развитие педагогического образования дошкольных учреждений требуют координации действий всех уполномоченных органов на федеральном уровне. Особое внимание в кадровой стратегии необходимо уделить сопровождению молодых педагогов в муниципальной и региональной системе дошкольного образования, должно уделяться серьезное внимание совершенствованию управления кадрами, что обеспечит реализацию стратегии образовательного и воспитательного процесса в дошкольных учреждениях.

Список литературы

1. В Совете Федерации представлен проект Концепции развития дошкольного образования до 2030 года. – URL: <https://www.nakanune.ru/news/2023/11/24/22746529/> (дата обращения 05.08.2026).
2. Жнай И. И. Стратегия руководителя дошкольного образовательного учреждения в современных условиях / И. И. Жнай // Молодой ученый. – 2021. – №14 (356). – С. 131–132. – URL: <https://moluch.ru/archive/356/79675/> (дата обращения 07.08.2026). – EDN ZMTMWE
3. Лизогуб Н.А. Особенности стратегического менеджмента в дошкольном образовательном учреждении / Н.А. Лизогуб // Universum: экономика и юриспруденция. – 2022. – №3 (90). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-strategicheskogo-menedzhmenta-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения 06.08.2026)
4. Лытнева Н.А. Современные концепции стратегии управления персоналом дошкольных образовательных учреждений / Н.А. Лытнева, Е.А. Кыштымова, А.Ю. Дюжикова // Научные записки академии. – 2024. – Т. 15. №1. – С. 4–12. – EDN: DJOYKU. – DOI 10.36683/nz49.4-12