



Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Белоярского района
«Центр развития ребенка - детский сад «Сказка» г. Белоярский»
(МАДОУ «Детский сад «Сказка» г. Белоярский»)



Документ подписан
электронной подписью

Сертификат: 0268 824D 0091 AD97 A84E 081D D6CA 4766 8F
Владелец: Курбачева Оксана Викторовна
Действителен с 27.08.2021 г. по 27.11.2022 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Белоярского района
«Центр развития ребенка - детский сад «Сказка» г. Белоярский»

Курбачева О.В.
заведующий МАДОУ «Центр развития ребенка
– детский сад «Сказка» г. Белоярский»

г. Белоярский
2022 год

Введение

Наша страна на данном этапе развития общества и экономики находится на этапе перехода к информационному обществу, что предусматривает серьезные перемены в структуре и организации социальной и экономической сферы деятельности российских организаций. Одним из неперемennых условий успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях, является эффективность системы управления, и прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами. Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности предприятия в рыночных условиях.

Качество образовательного процесса зависит от профессиональных знаний, умений, навыков педагогов и компетентной управленческой деятельности руководителя в новых условиях, направленной на определение стратегических ориентиров развития образовательного учреждения, выполнения усложняющегося функционала, соответствия повышенному уровню требований, предъявляемых к руководителю со стороны заказчиков образовательных услуг.

Сущность управления любого коллектива – это деятельность, в которой находят отражение эффективная работа персонала в целом и отлаженная работа каждого сотрудника в частности. Общая модель управления персоналом включает такие тесно взаимодействующие механизмы, как подбор и расстановка кадров, развитие и подготовка сотрудников, анализ и оценка результатов работы, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Образовательная политика, приоритетом которой является качество образования, привели к пониманию того, что необходимы новые подходы в управлении. С целью повышения эффективности системы управления персоналом разработан проект кадровой политики.

Кадровая политика – важное направление в работе с кадрами, коллектива в целом, набор основополагающих принципов, форм и методов по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на формирование профессионального, квалифицированного, сплоченного коллектива, который может обеспечивать работоспособность и стратегическое развитие организации

Общие принципы работы с персоналом в ДОУ следующие:

1. Дисциплинированность - все сотрудники ДОУ 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.

Данный проект раскрывает целостную стратегию управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей дошкольного образовательного учреждения в количественном и качественном составе кадров.

Проект кадровой политики

Цель кадровой политики МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» г. Белоярский» - полное и своевременное удовлетворение потребностей дошкольного образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества.

Основными задачами являются:

- обеспечить МАДОУ квалифицированными кадрами;
- создать систему закрепления молодых специалистов в МАДОУ;
- создать комплекс социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников МАДОУ.
- проводить мониторинг состояния повышения квалификации педагогов;
- мотивировать и стимулировать педагогические кадры, направленные на повышение качества образования, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

- создание условий в учреждении для внутрисистемного повышения квалификации педагогов и непрерывного образования педагогических кадров.

Проект разработан в соответствии с нормативными правовыми документами:

1. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2. «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных организациях». Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.3049-13, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 26, (далее – СанПиН).

3. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).

4. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".

5. Уставом МАДОУ.

6. Лицензией на образовательную деятельность.

7. Профессиональным стандартом педагога.

Ориентируясь на кадровый состав МАДОУ, определились с направлениями работы в кадровой политике, выделив шесть основных.

Основные направления кадровой политики:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава ДОУ;
- создание эффективной системы мотивации сотрудников ДОУ;
- создание и поддержание организационного порядка в ДОУ, укрепление трудовой дисциплины, исполнительности, ответственности сотрудников за выполняемые обязанности;
- создание системы повышения квалификации, переподготовки и самообразования педагогов; рост уровня профессиональной компетенции работников ДОУ;
- формирование и укрепление деловой организационной культуры ДОУ;
- реализация кадровой политики, методы и способы решения кадровых задач.

1. Оптимизация и стабилизация кадрового состава ДОУ.

Оптимизация и стабилизация кадрового состава предполагает постоянное повышение квалификации, должностные перемещения сотрудников, систематическое обновление кадров, обеспечивает оптимальное сочетание опытных и молодых энергичных, способных работников, удовлетворенность профессией и трудом.

Оптимизация кадрового состава осуществляется следующим образом:

- определяются квалификационные требования к конкретным должностям;
- осуществляется поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам;
- формирование кадрового резерва.

2. Создание эффективной системы мотивации сотрудников ДООУ.

Задача создания и развития эффективной системы заключается в обеспечении прямой и стабильной заинтересованности каждого сотрудника в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности, а по возможности и в улучшении результатов по сравнению с планируемым.

Материальное стимулирование – это денежное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Порядок и механизм оплаты труда сотрудников ДООУ осуществляется в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Большое внимание уделяется нематериальному стимулированию сотрудников, поощрительные меры, не требующие материальных затрат, такие как: признание заслуг работника. Для выражения признательности можно использовать формальные поводы (общее собрание, совещания, праздничные мероприятия и др.) и неформальные (личное поздравление от руководителя по телефону, письмо и др.).

Одно из существенных для работников средств поощрения со стороны ДООУ является размещение информации о достижении на сайте детского сада. При условии регулярного обновления вызывает искренний интерес у сотрудников и способы эффективно работать на рост авторитета лучших работников.

Награждения почетными грамотами, благодарностями. При этом ставится задача не только воздать должное лучшим работникам, но и показать более широким кругам сотрудников, какие результаты заслуживают восхищения и уважения в организации.

Стимулирование свободным временем путем представления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, дополнительных дней отдыха к отпуску, сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда.

Повышение мотивации сотрудников способствуют различные конкурсы и соревнования. Поощрения достижения работником более высоких общих, индивидуальных результатов, по итогам месяца, квартала, года мотивирование высоких результатов в дальнейшем.

Система мотивации персонала является одним из самых значимых элементов управления деятельностью организации, учитывающим структуру прав и обязанностей сотрудников, каждый ощущает, что его вклад не останется незамеченным внутренняя заинтересованность сотрудников в эффективной работе постоянно сохраняется; начинает чувствовать общность интересов и вовлеченность в жизнь организации.

3. Создание и поддержание организационного порядка в ДОУ.

Важнейшим условием достижения целей ДОУ является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Основной исполнительности является организационный порядок в ДОУ, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, отмеченные в должностных инструкциях, несут персональную ответственность в соответствии с принятыми и утвержденными правилами.

Правила производственного поведения регламентируются «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностных инструкциях, положениях ДОУ.

Если организационный порядок является основной деятельностью ДОУ, то любые нарушения данного порядка будут рассматриваться как серьезный поступок, подлежащий соответствующему наказанию административного характера.

4. Создание системы повышения квалификации.

Высокий уровень профессиональных компетенций педагогических работников ДОУ поддерживается и развивается в системе повышения квалификации, переподготовки самообразования педагогов.

Повышение квалификации педагогов направленно на совершенствование теоретических и практических знаний, профессиональных умений, мастерства и компетенций. Повышение профессионального роста педагогических работников осуществляется в различных формах и методов обучения. Это курсы при ДОУ с использованием в качестве преподавателей, как своих квалифицированных работников, так и специалистов со стороны. Основной упор в данном процессе делается на специальные факультеты и курсы повышения квалификации в учебных центрах, институтах повышения

квалификации и их филиалах, дистанционных, тематических и проблемных курсах, семинарах.

С целью повышения профессионального мастерства используются методы обучения и персонала:

- наставничество;
- тренинги;
- конференции;
- беседы;
- круглый стол;
- дискуссии;
- деловые игры.

Чтобы повысить ответственность и заинтересованность сотрудников в непрерывном повышении своей квалификации, обеспечивается взаимность результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

Так же наставничество – одна из наиболее действенных форм, направленных на взаимообмен профессионального опыта, поддержку и развитие молодого специалиста, ориентированного на эффективную практическую деятельность.

5. Формирование и укрепление деловой организационной культуры ДООУ; реализация кадровой политики, методы и способы решения кадровых задач.

Создание атмосферы доверия, утверждения в нем духа взаимопомощи и товарищества, принадлежности к ДООУ, надежности в работе: в которой люди чувствовали бы себя комфортно и уверенно, ощущения безопасности и защищенности.

Мероприятия, направленные на сплочение коллектива и установление отношений между сотрудниками и администрацией:

- праздники;
- совместные спортивные мероприятия;
- вечера досуга;
- посещение достопримечательностей, памятных мест города;
- проведение мастер-класса по увлечению;
- прогулки на природу, пикники;
- походы в театр, кино, концерты;
- юбилейные даты учреждения и работников;
- участие в социально-значимых акциях, митингах;
- участие в экологических субботниках.

Подобные мероприятия признаны сделать веру сотрудников в ценную систему организации еще крепче. Мероприятия должны быть обращены на снятия или уменьшение психологической усталости, напряженности, которые накопились за период работы. Расслабиться, потратить лишнюю энергию на позитивные эмоции, а не на негатив, выключиться из будничных профессиональных проблем, посмотреть на коллег не только с повседневной точки зрения, увидеть свою организацию и коллег с интересной и привлекательной стороны. Оптимизация внутреннего имиджа организации, пропаганда корпоративной культуры, создание положительной социально-психологической атмосферы в коллективе. Формирование команды, повышение ответственности, ощущение сотрудников своей ценности для учреждения. Работники понимают, что работа совершается и дает результат благодаря не только общим, но и индивидуальным усилиям, воспринимают работу как следствие позитивной стимуляции. Решаемые задачи расширяют личностные профессиональные возможности сотрудников.

Основная ответственность за эффективность реализацию кадровой политики ДОУ возлагается на руководителя.

Таким образом, предложенный проект кадровой политики может изменить в лучшую сторону качество системы развития персонала: эффективно использовать потенциал своих сотрудников и повышение удовлетворенности персонала, подъема рабочей мотивации, создание положительного микроклимата, развитие командного духа, формирование корпоративной культуры.