

УДК: 351/354

Латыпова Д.Р.

магистрант

3 курс, факультет «Государственное и муниципальное управление»

Факультет экономики и процессов управления

Россия, г. Сочи

Latypova D.R.

master student

3 course, faculty "State and Municipal Administration"

Faculty of Economics and Management Processes

Russia, Sochi

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. Как известно, основная часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В такой ситуации управление персоналом организации становится особо значимым, поскольку оно оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников, обеспечивает его реализацию, разрешает целый спектр проблем адаптации индивидов к внешним условиям. От того, насколько грамотно осуществляется управление персоналом, зависит успешность работы организации, в чем видится новый резерв экономического роста. Соответственно к существующему ранее экономическому подходу в разрешении кадровых проблем организации присоединяется социальный и организационные подходы. В результате возникла необходимость переосмысления содержания некоторых исходных положений и существующей практики кадрового управления.

Ключевые слова: управление персоналом.

Personnel policy of the municipal authorities

Annotation. As you know, the main part of a person's life takes place in organized labor activity. In such a situation, the management of the organization's personnel becomes especially significant, since it has a direct impact on the processes of formation and development of the personal potential of employees, ensures its implementation, and solves a whole range of problems of adaptation of individuals to external conditions. The success of the organization's work depends on how competently personnel management is carried out, and what is seen as a new reserve for economic growth. Accordingly, social and organizational approaches are added to the previously existing economic approach in resolving the personnel problems of an organization. As a result, it became necessary to rethink the content of some of the initial provisions and the existing practice of personnel management.

Key words: personnel management.

Система управления персоналом является подсистемой в системе управления организацией, следовательно, с одной стороны, цели системы управления персоналом должны быть увязаны с целями функционирования и развития организации; с другой стороны, цели системы управления персоналом должны быть увязаны с потребностями работников организации¹.

Таким образом, главная цель системы управления персоналом: обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие путем:

- разработки стратегии управления персоналом

¹ Базарова Т.Ю. Управление персоналом 8-е изд., стереотип. М.: Академия, 2010. – 224с.

- прогнозирования и планирования кадров
- построения действенного механизма мотивации и системы социального обеспечения.

Основные задачи системы управления персоналом в дошкольном учреждении – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри-садового инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников.

В современных условиях развития общества продолжается процесс трансформации образовательной системы. И надо отметить, что ее модернизация оказывает определенное влияние на функционирование всей структуры образовательной системы в целом и каждого ее элемента. Актуальным и правомерным является вопрос об одном из элементов данной структуры – о качестве образования детей дошкольного возраста. Общеизвестно, что качество – это нормативный уровень, которому должен соответствовать продукт просвещения. Однако в условиях перехода на новую философию образования – личностно-деятельную – на передний план выдвигается очень важная задача – формирование базисных характеристик личности ребенка. Данные характеристики включают компетентность, креативность, инициативность, самостоятельность и ответственность, произвольность, свободу поведения, самосознание и самооценку, что и составляет неповторимую индивидуальность того или иного ребенка и без развития которых невозможно говорить о формировании системы каких-либо знаний и умений. Поэтому перед педагогической наукой и практической работой педагогов дошкольного образовательного учреждения стоит задача поиска научно обоснованной системы качества образовательной подготовки. Детский сад не может развиваться, не обновляя

свою деятельность.

Ориентация на человека, его потребности, создание условий, обеспечивающих гармоничное развитие личности каждого ребенка и сотрудника, а также мотивация на эффективные результаты процесса обучения и воспитания может обеспечить развитие и выживание дошкольного образования в современных рыночных условиях.

Противоречия, возникшие сегодня между процессом управления дошкольным образовательным учреждением и качеством образования, являются очень важными и трудноразрешимыми по ряду причин:

- недостаточная управленческая компетентность
- слабая ориентация на потребности потребителя (родителей) образовательных услуг
- противоречия между потребностью в педагогических кадрах и возможностью их качественного отбора
- медленными темпами обновляющаяся материально-техническая база

Нужно также отметить, что до сих пор в практике управления кадрами как бы поглощается процессом управления ДООУ и сводится только к подбору и расстановке кадров в соответствии с профессионально-квалификационными характеристиками.

Проблема управления дошкольным образовательным учреждением является одной из самых давних и сложных в теории и практике образования. Основными факторами, определяющими в настоящее время направления функционирования и развития ДООУ, являются общественно-экономические преобразования в стране, формирование рынка образовательных услуг и интеллектуального труда. Сегодня уже невозможно строить управление традиционными способами. Работа в режиме развития заставляет переосмысливать и по-новому строить систему управления. Ориентирами здесь являются Закон РФ «Об образовании», Концепция модернизации российского образования, местные нормативно-правовые акты, локальные

акты ДООУ.

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждений происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству. От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения, его социальных статус.

Системные изменения, происходящие сейчас в образовании, не только свидетельствуют о приоритетности данной сферы в государственной политике, но и показывают, что их успешность в немалой степени зависит и от социального партнерства ДООУ и гражданских институтов. В основе общественной поддержки лежит доверие к системе образования. В связи с этим актуальным для образовательной и управленческой практики является формирование позитивного имиджа современного ДООУ.

Позитивный имидж повышает конкурентоспособность дошкольного учреждения на рынке образовательных услуг. Он привлекает потребителей и партнеров, облегчает доступ к ресурсам (финансовым, информационным, человеческим, материальным). Иными словами, устойчивый позитивный имидж или фирменный стиль дошкольного учреждения можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта ДООУ и дополнительный ресурс управления развитием образовательного учреждения. В развитие детского сада и его образовательной системы имеются трудности, проблемы и противоречия, вызванные объективными и субъективными, внутренними и внешними факторами. В качестве перспективных направлений в работе детского сада можно определить следующее:

- активное построение развивающей среды, способствующей улучшению качества образования в дошкольном образовательном учреждении;

- внедрение проектной деятельности в организации воспитательно-образовательной работе с детьми;
- изучение воспитанников на протяжении всего периода пребывания детей в детском саду в целях обеспечения личностно-ориентированного подхода;
- повышение роли воспитательного процесса в детском саду;
- расширение сотрудничества детского сада с другими социальными институтами;
- укрепления взаимодействия с родителями;
- укрепление материально-технической базы детского сада.

Роль персонала в этой связи колоссальна. Поэтому эффективная система управления персоналом, организованная в учреждении имеет ключевую роль в дальнейшем развитии ДОУ.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что для успешного руководства деятельностью дошкольного образовательного учреждения, для достижения им высокого качества результата воспитательно-образовательного процесса, для качественной реализации образовательных услуг и выполнения социального заказа дошкольному учреждению необходимо иметь устойчивый положительный имидж. И наоборот, для формирования привлекательного и своего неповторимого имиджа дошкольное учреждение должно иметь:

- четко определенные приоритеты, собственную философию, свое видение будущего;
- уникальную, неповторимую систему ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения;
- разнообразные качественные образовательные услуги;
- оригинальную систему учебно-воспитательной работы, развивающей творческие способности, совершенствующей психические функции, формирующей здоровый образ жизни;

- связь с учреждениями здравоохранения, дополнительного образования, разными социальными институтами;
- яркие, узнаваемые, своевременно обновляемые информационные материалы, предназначенные для внешнего представления;
- систему целевой подачи информации потребителям о своем потенциале, успехах и предполагаемых образовательных услугах.

Необходимость формирования имиджа ДОУ определяется следующими причинами:

- во-первых, сильный позитивный имидж облегчает доступ ДОУ к лучшим ресурсам из возможных: финансовым, информационным, человеческим и т.д.;
- во-вторых, имея сформированный позитивный имидж, ДОУ при прочих равных условиях становится более привлекательным для педагогов, так как предстает способным в большей степени обеспечить стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие;
- в-третьих, устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения ДОУ определенной силы в том смысле, что создает залог доверия ко всему происходящему в стенах учреждения, в том числе инновационным процессам.

Таким образом, устойчивый положительный имидж выступает как важный современный ресурс управления развитием ДОУ, а значит способствует:

- повышению качества предоставляемых услуг;
- вовлечению родителей в организацию воспитательно-образовательного процесса;
- увеличению показателей инновационного потенциала и климата в коллективе;
- узнаваемости и известности ДОУ;
- расширению спектра альтернативных образовательных услуг в

соответствии с интересами детей и запросами их родителей.

Библиография

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом 8-е изд., стереотип. М.: Академия, 2010. – 224с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. – 240 с.
3. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С.А. Езопова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 320 с.
4. Малышев К.Б. Психология управления: науч.-метод. пособие для вузов / К.Б. Малышев. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 144 с.
5. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: учеб. пособие для студ. вузов / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 432 с.
6. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: практ. пособие для руководителей ДОУ, студентов пед.учеб.заведений, слушателей ИПК / Т.П. Колодяжная . – Выпуск 1. – Ростов-н/Д: Издательство «Учитель», 2002. – 218 с

Bibliography

1. Bazarova T.Yu. Personnel management 8th ed., Stereotype. M .: Academy, 2010 .-- 224p.
2. Vesnin V.R. Personnel management: textbook. allowance / V.R. Vesnin. - M .: TK Welby, Prospect Publishing House, 2009 .-- 240 p.
3. Ezopova S.A. Management in preschool education: textbook. manual for

stud. higher. ped. study. institutions / S.A. Ezopova. - M .: Publishing Center "Academy", 2003. - 320 p.

4. Malyshev K.B. Psychology of management: scientific method. manual for universities / K.B. Malyshev. - M .: PER SE, 2000 .-- 144 p.

5. L.V. Pozdnyak Management of preschool education: textbook. manual for stud. universities / L.V. Pozdnyak, N.N. Lyaschenko. - 2nd ed., Stereotype. - M .: Publishing Center "Academy", 2000. - 432 p.

6. Kolodyazhnaya T.P. Management of a modern preschool educational institution: practical. manual for the heads of preschool educational institutions, students of pedagogical educational institutions, students of the IPK / T.P. Kolodyazhnaya. - Issue 1. - Rostov-n / D: Publishing House "Teacher", 2002. - 218 p.