Планирование, поиск и подбор персонала в МКДОУ «ЦРР-детский сад №22»

Кадровое планирование – это анализ возрастной и квалификационной структуры кадров, анализ его потенциала.

Набор персонала - одно из основных направлений в работе с персоналом. В этом контексте можно говорить о таких трех аспектах этой работы, как планирование персонала (планирование потребности в персонале), поиск персонала и подбор персонала.

В ДОУ при проведении поиска потенциальных сотрудников на первое место среди источников выходят внешние, поскольку в редких случаях существует возможность ротации внутри организации, это может касаться перевода младших воспитателей на должность воспитателя (при получении первыми соответствующего профессионального образования). Среди внешних источников отходит на второй план такой популярный для коммерческой среды источник, как Интернет. На настоящий момент в нашей стране образовательные учреждения редко публикуют вакансии на специализированных сайтах в Интернете, а педагоги редко размещают свое резюме на этих сайтах. Активно пользуются ДОУ объявлениями о вакансии в печатных СМИ. Но все же, скорее всего, со временем все же эти два источника поменяются по значимости. С другой стороны, нужно сделать акцент, что педагоги часто (чаще работников других специальностей) ищут работу по фактору близости к месту жительства, потому большее значение имеет публикация объявлений в районной прессе, а также объявления на здании самой организации. Зачастую педагог, ищущий работу, просто первым делом обходит или обзванивает все детские сады своего района

Связь образовательных учреждений с профильными педагогическими вузами и колледжами.

Вакансии, существующие в ОУ обычно «стекаются» в отдел образования Левокумского муниципального округа СК, в которые также может позвонить педагог, ищущий работу, это специфичный источник поиска кандидатов именно для образовательных учреждений.

Таким образом, процесс поиска персонала для ОУ имеет свою специфику с точки зрения эффективности различных методов. Наибольшую же проблему на данный момент составляет организация эффективной системы подбора специалистов.

Найм и учет персонала, социальное обеспечение, управление условиями труда.

Эти направления по работе с персоналом традиционно наиболее сильно развиты в ДООУ. Документы обычно ведутся достаточно скрупулезно, обеспечиваются все необходимые социальные гарантии. Помимо социального обеспечения, установленного законом, обычно существует профсоюзный комитет, в задачи которого входит организация дополнительного социального обеспечения (льготные путевки в санатории, на культурные мероприятия и др.). Несмотря на отсутствие серьезных вредностей при работе в ДООУ, обычно ведется и необходимая работа по охране труда и организации рабочего пространства.

Нужно отметить, что в условиях государственных ОУ важно поддерживать и развивать это направление, поскольку оно является особым конкурентным преимуществом для многих специалистов при выборе именно ДООУ местом своей работы.

Мотивация персонала.

Мотивация персонала понимается как процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей организации.

Среди потребностей одной из ведущих является потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда. Установлено и то, что довольно высоко в иерархии мотивов педагогов стоят мотивы достижения безопасности - желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т.д. Присутствуют и мотивы, достижения, справедливости. На более низких позициях по выраженности идут мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.

Исходя из этого, можно сделать вывод о специфике построения системы мотивации в ДООУ. На первое место среди методов мотивирования выступают социально-психологические методы, такие, как моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, развитие общения в коллективе, профессиональный и карьерный рост и т.д. На втором месте - административные методы, включающие издание приказов и распоряжений, апелляция к положениям ТК и должностным инструкциям, наблюдение за правилами внутреннего распорядка и др. И, наконец, на третьем месте среди методов мотивирования будут стоять экономические методы, такие, как премирование, дополнительные льготы, надбавки, единовременные выплаты и т.д. Ограничение использования этих методов связано с ограниченными финансовыми возможностями руководителя ОУ, а также с низким уровнем экономической грамотности руководителей.

Организационная культура и управление трудовыми отношениями.

К компонентам организационной культуры компании можно отнести: психологический климат в организации, организационные нормы,

особенности поведения во взаимодействии (ритуалы, церемонии, язык), культурные ценности и мировоззрение.

Адаптация и развитие персонала.

Следующая группа направлений связана с сопровождением сотрудников во время работы в организации. Начинается оно с организации адаптации нового сотрудника, а также включает все виды и формы развития персонала.

К методам развития персонала относят наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, ротацию внутри организации, обучение профессиональное и социально-психологическое, участие в проектных группах и др.

Говоря об особенностях организации развития персонала в ДОУ, нужно отметить, что некоторые методы в том процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, это развитая во многих садах система наставничества, это и привлечение к работе профессиональных методических объединений внутри ДОУ и на уровне района/города. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют в том плане и конкурсы профессионального мастерства.

Недостаточно развито и требует развитие социально-психологическое обучение сотрудников детских садов. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными технологиями, важно и развитие личностных качеств и навыков, в тренинговом режиме. На первый план здесь выходит профилактика эмоционального выгорания, развитие навыков организации групповой работы и др.

Оценка и аттестация персонала.

Оценка и аттестация персонала - одна из важнейших направлений в работе с персоналом. Осуществляется для определения соответствия работника занимаемой должности, принятию решений по кадровым перемещениям, развитию персонала и оплате труда.

Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента. Сегодня используют два понятия: оценка и аттестация персонала

Аттестация - это процедура определения соответствия сотрудников своей должности.

Оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Очевидно, что оценка - это более широкое понятие, чем аттестация. Понятие оценки включает в себя изучение сотрудника или кандидата на вакантную должность по целому ряду параметров:

- эффективность деятельности;
- выполнение должностных обязанностей;
- уровень компетентности;
- особенности поведения;
- личностные особенности.

Принципиальное отличие аттестации от оценки состоит в том, что первая направлена, прежде всего, на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности, а вторая дает информацию о работниках и рабочей ситуации в учреждении.

В образовательном учреждении, безусловно, проводится такая работа. Мало того, все сотрудники ДОО обязаны проходить периодическую аттестацию. От результатов аттестации в тарифной оплате труда зависит уровень заработной платы.

В настоящее время для прохождения аттестации предлагается несколько форм:

Экспертиза аттестационного портфолио педагога.

Очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности аттестуемого экспертами общественного профессионального объединения, организации по плану, предлагаемому организацией;

Описание профессиональной педагогической деятельности;

Победа в федеральном, региональном профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода.

Само по себе направление по оценке и аттестации очень важно для ОУ. Это мощнейший инструмент управления персоналом, который практически не используется руководителями.

Развитие организационных структур управления.

Организационная структура управления не просто отражает специфику деятельности учреждения, она является инструментом эффективного взаимодействия между сотрудниками и эффективности управленческих воздействий. Оргструктура отражает разделение в организации на отделы, разделение функционала между сотрудниками, иерархию подчинения.

Тем не менее, именно в создании более гибких организационных структур - большой потенциал управления ОУ.