**Кадровая политика и организация управления кадровым потенциалом организации**

Управление кадрами на практике заключается в формировании системы управления кадрами; планировании кадровой работы и разработке оперативного плана кадровой работы; проведении маркетинга кадров предприятия; определении кадрового потенциала предприятия и потребности его в персонале.

Основные положения программы управления кадровым потенциалом сводятся к следующему:

Постановка целей и задач управления кадровым потенциалом. Основная цель состоит в обеспечении успешной работы предприятия в условиях рыночной экономики. В качестве задач, влияющих на масштабы кадрового потенциала, его эффективное использование, можно поставить следующие:

-квалифицированное развитие персонала;

-создание оптимальных условий для эффективной работы кадров.

Определение содержания и участников управления кадровым потенциалом. Необходимым условием решения управленческих задач является наличие высококвалифицированного персонала, готового к овладению новыми знаниями. В этой связи возрастает роль управления кадровым потенциалом как особого вида деятельности, включающего: определение потребности в персонале; привлечение персонала его отбор; расстановку персонала; подготовку, переподготовку, повышение квалификации; мотивацию развития персонала; оценку эффективности управления.

**Политика в области продвижения персонала**

Обучение  ИКТ  необходимая составная часть внедрения современных технологий.

Обязательное обучение  охране труда, техники безопасности, другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством.

Профессиональное повышение квалификации не реже 1 раза в 5 лет.

**Мероприятия по формированию кадрового потенциала в организации**

**Повышение квалификации**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Отсутствие существенных мер по социальной защите кадрового персонала системы дошкольного образования привело к оттоку наиболее квалифицированных педагогов из дошкольных учреждений в другие сферы деятельности. И в тоже время приходят кадры, не имеющие специального дошкольного образования. А всё это ведёт к снижению общего профессионального уровня педагогов и кадровой нестабильности.

В детском саду необходимо ввести следующие формы методической работы:

-консультации (индивидуальные и групповые);

-обучающие семинары;

-педагогические советы;

-изучение лучшего опыта педагогов;

-работа в центрах в период развития;

-смотры-конкурсы;

-мастер - классы.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются:

**Советы педагогов**, рассматривающие различные аспекты деятельности ДОУ. обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы;

**Обучающие семинары -**являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Педагогам заранее предлагаются задания, которые позволяют каждому развивать педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникабельность.

**Консультации**заранее планируются и отражаются в годовом плане ДОУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий.

Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют **открытые просмотры занятий.**

Они позволяют увидеть работу педагогов, использовать их познавательный опыт, осознать свои недочёты. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

**Изучение лучшего опыта педагогов** позволяют решить ряд вопросов, таких как:

-целенаправленное накопление педагогических материалов;

-анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы;

-взаимодействие всех специалистов ДОУ.

Формы распространения педагогического опыта в ДОУ:

-открытые занятия и мероприятия;

-выступления «Из опыта работы» на Совете педагогов;

-семинары;

-участие в конкурсах:

-Городские

-Всероссийские («Открытый урок», «Педагогические инновации» и др.)

**Педагогические тренинги.** Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем:

-работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи;

-проведение деловой игры;

-создание методических рекомендаций.

Темы тренингов:

**Смотр-конкурс** - это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду традиционно можно проводить конкурсы:

1.«Лучшая группа»

2.«Яркая клумба»

3.«Воспитатель детского сада»

**Мастер - класс.**С целью создания условий для развития педагогического и методического материала педагогов, организации консультирования педагогических работников детского сада по проблемам совершенствования профессионального мастерства, методики проведения различных видов занятий, мероприятий и их учебно-методического и материально - технического обеспечения. Организация опытно-поисковой, инновационной и проектно-исследовательской деятельности образовательного учреждения, направленной на основании новых педагогических технологий, разработку авторских программ.

В результате данных мероприятий предполагается качественное изменение организации методической работы, т.е. приведение её в систему:

-повышение профессиональной компетентности педагогов;

-изменение форм и стилей общения с детьми;

-изменение предметно - развивающей среды групп и кабинетов;

-организация работы по приоритетному направлению ДОУ;

-качественная организация воспитательно-образовательного процесса;

-активизация работы с родителями;

-разработана и утверждена Программа развития и Образовательная программа ДОУ;

-повышение имиджа ДОУ;

-создание партнерских отношений с учреждениями города.

Таким образом, работа с педагогами по повышению профессиональной компетентности должна обеспечить стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

**Политика в области мотивации персонала**

       Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться в процессе работы, как в сторону увеличения, так и уменьшения и в значительной степени связан с мотивацией. Для создания в образовательном учреждении условий, мотивирующих работников на более качественное выполнение своих должностных обязанностей и заинтересованность в результатах своей деятельности,  руководителю необходимо учитывать уровень трудового потенциала, как отдельных работников, так и групп.

     Понятие мотивации у работников чаще всего связано с материальным стимулированием. При этом,  по мнению большинства работников, важно «не столько сколько, сколько за что», т.е. критерии материального стимулирования должны быть понятными, а порядок стимулирования прозрачным. Не менее значимо, особенно для педагогических работников, моральное стимулирование, включающее в себя такие социальные аспекты, как комфортные условия труда, отражающие заботу администрации, возможность реализации своих творческих интересов, наличие условий для самосовершенствования и признание достижений.

**Система стимулирования:**

Премиальная система

Льготы и компенсации

Моральное поощрение

**Права и обязанности педагогических работников:**

Педагогические работники имеют право:

 - участвовать в управлении образовательным учреждением;

 - работать в педагогическом совете;

 - обсуждать и принимать «Правила внутреннего трудового распорядка»;

 - обсуждать и принимать решения на общем собрании трудового коллектива;

 - защищать свою профессиональную честь и достоинство;

 - осуществлять свободу выбора и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников;

 - повышать квалификацию;

 - аттестоваться на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;

 - работать по сокращенной (не более 36 часов) рабочей неделе, получать пенсию по выслуге лет, (за исключением заведующего, зам. заведующего), длительный до одного года отпуск через каждые 10 лет непрерывной работы;

 - получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем.

 Педагогические работники обязаны:

 - удовлетворять требования соответствующих квалификационных характеристик;

 - выполнять Устав ДОУ и «Правила внутреннего трудового распорядка»;

 - поддерживать дисциплину в ДОУ на основе уважения человеческого достоинства детей. Применение методов физического и психического насилия по отношению к детям не допускается;

 - принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей);

 - проходить периодически по приказу заведующего ДОУ бесплатные медицинские обследования за счет средств бюджета Учредителя;

 - выполнять условия родительского договора; сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения;

 - своевременно устранять неполадки, имеющиеся в группе и на игровых площадках с целью предотвращения детского травматизма;

 - обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;

 - выполнять требования должностных инструкций.

Заведующий МБДОУ д/с № 1 г. Гулькевичи Краснодарского края

З.Ш. Вышемирская