***Подбор и расстановка кадров***

 ***в дошкольном образовательном учреждении.***

 Дошкольное образование является первой ступенью общего образования. 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.

 Общие задачи управления коллективом:

- обеспечение кадрами;

- эффективное использование кадров;

- профессиональное развитие кадров.

**1. Обеспечение кадрами:**

**1.1.** Анкетирование при приёме на работу:

- учёт психологических особенностей педагогов, личных качеств;

- учёт предпочтения к определённому виду деятельности в работе с детьми и возрастной группе воспитанников и т.д.

**1.2.** Планирование численности персонала:

- переквалификация сотрудников (помощник воспитателя – воспитатель; воспитатель – старший воспитатель и т.д.)

- учёт возможного временного отсутствия (от 1,5 до 3 лет) сотрудника на рабочем месте (отпуск по уходу за ребёнком);

- профессиональный рост педагогов и получение ими другого статуса (руководящий состав);

- работа с помощниками воспитателей (обучение, мотивация на изменение статуса, «активизация»);

- работа с родителями («банк данных»), подготовка педагогов из числа родителей.

**1.3.** Создание условий для минимизации увольнений:

- поддержание баланса интересов организации и сотрудников;

- психологическая поддержка и помощь в семейном воспитании;

- безусловное соблюдение требований законодательства о труде;

- максимальная забота о каждом человеке, уважение его прав, свобод, достоинства, поддержание чувства самоуважения;

- справедливое вознаграждение достижений;

- повышение уровня удовлетворенности трудом;

- сохранение благоприятного климата.

**2. Эффективное использование кадров.**

**2.1.** Мотивация педагога, побуждающая человека к наиболее плодотворной деятельности:

- делегирование полномочий и ответственности;

- эффективное использование мастерства и способностей педагогов в работе с детьми и родителями (конкурсы, мастер-классы, спортивные соревнования);

- совершенствование систем мотивации (эффективный контракт);

- стимулирование творческой активности персонала (интерактивные методы и формы);

- совершенствование методов оценки деятельности педагогов (контроль).

**2.2.** Подбор микро коллективов групп:

- учёт психологических особенностей педагогов, личных качеств (психологическая совместимость);

- учёт предпочтения к определённому виду деятельности в работе с детьми и возрастной группе воспитанников (разноплановые интересы педагогов повышают эффективность работы в целом);

- учёт внешних данных, стиля одежды (должны быть на контрасте);

- учёт возраста и стажа педагогов, возраста воспитанников см. Таблицу 1.

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группавоспитанников | Стаж педагогов | Возраст педагогов | Личные качества педагогов | Тембр голоса |
| Ранний возраст |  | Примерно одинаковый, приближенный к возрасту мам воспитанников | Спокойный, мягкий, уравновешенный | Высокий |
| Младший дошкольный возраст | Опытный и начинающийпедагоги |  | Спокойный, мягкий, уравновешенный | Высокий |
| Средний дошкольный возраст |  | Разный возраст («мама», «бабушка») |  | Высокий |
| Старший дошкольный возраст | Обязательно опытный и начинающий педагоги («окунуться в омут с головой») |  | Разные по темпераменту педагоги:спокойный, мягкий, уравновешенныйи активный, «холерик» | Низкий |

- «сбалансировать» возможные разногласия поможет помощник воспитателя.

**2.3.** Кадровая политика:

- через 7-10 лет совместной работы педагоги «устают» друг от друга, необходимо создавать новые микро коллективы групп;

- микро коллективы групп неизменны для определённого возраста (ранний возраст, младший-средний дошкольный возраст, старший дошкольный возраст), что позволяет выполнить требования СанПиН, пополнять развивающую среду и материально-техническую базу для конкретного возраста, максимально социализировать воспитанников в пространстве образовательного учреждения (воспитатели остаются в группе, а дети в течение дошкольного детства находятся в трёх группах);

- на период возможного временного отсутствия (от 1,5 до 3 лет) сотрудника на рабочем месте (отпуск по уходу за ребёнком) допускается трудоустройство только начинающего педагога (на период отпуска), за ним закрепляется педагог-наставник.

**3. Профессиональное развитие кадров.**

**3.1.** Наставничество:

- закрепление за начинающими педагогами и специалистами педагогов со стажем (воспитатель – воспитатель, учитель–логопед – воспитатель, старший воспитатель – инструктор по физической культуре и т.д.).

**3.2.** Ориентированность на будущее:

- мотивация педагогов (за 1-2 года до предполагаемого события) на дальнейшее обучение и повышение квалификации (не каждый педагог видит свои перспективы);

- обучение кадров (профессиональное образование) и мотивация на достижение наилучших результатов, консультирование по этому направлению;

- планирование карьеры сотрудника (рекомендация на повышающую должность, в том числе, управленческий состав);

- переквалификация педагогов с учётом специфики профессий в сфере образования.

**3.3.** Стимулирование интереса и мотивации педагогов к самообразованию:

- мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов.