Философия управления персоналом.

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждений происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательным учреждением. Это обусловлено возрастающей ролью личности работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательными учреждениями.
От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост, зависит успешность развития учреждения и его социальный статус.
Социально-экономический кризис российского образования отражается в первую очередь на кадрах этих учреждений. Массовый отток молодых и перспективных специалистов в другие сферы, общее старение персонала требуют актуализации основных ресурсов управления образовательными организациями.

Давайте сначала вспомним, что включает само понятие управление.

**Управление** — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации. Или Управление -  элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности. Социальное Управление, как воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития есть непременное, внутренне присущее свойство любого общества, вытекающее из его системной природы, общественного характера труда, необходимости общения людей в процессе труда и жизни, обмена продуктами их материальной и духовной деятельности.

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена.

Управление персоналом организации — целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации.
Эффективное управление персоналом дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) требует от руководителя знания методов руководства и умелого, гибкого их применения.
Субъект управления в ДОУ – руководитель, как главное звено в управляющей системе, а объект – все структурные компоненты управляющей системы, включая сотрудников

Руководство детского сада должно создать такую систему управления персоналом, которая бы наиболее эффективно способствовала достижению поставленной цели. Для этого руководство должно реализовать в отношении трудового коллектива такие мероприятия:

-принимать локальные нормативные акты, которые содержат нормы трудового права в соответствии с законами Российской Федерации и города Санкт-Петербурга, учитывая мнение профсоюзного комитета;

-своевременно вносить изменения в Правила внутреннего распорядка, Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда;

- обязательно знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями;

- создавать условия для обеспечения образовательной деятельности работников;

- предоставлять работникам работу согласно трудовому договору;
- выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- создавать условия, которые обеспечивали бы участие работников в управлении учреждением;

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам, а также вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Система управления персоналом в муниципальном дошкольном учреждении характеризуется наличием строгой регламентации взаимоотношений руководства и работников, четкой иерархией подчинения.

Философия управления персоналом является неотъемлемой частью философии организации. Она рассматривает процесс [управления персоналом](http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html) с логической, психологической, социологической, организационной и этической точек зрения.

Российская философия управления персоналом весьма многообразная. Она, в первую очередь, зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей, а также от размеров организации. Крупные организации сохраняют традиции строгой дисциплины, коллективизма, социальных гарантий, повышения уровня жизни. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии управления персоналом и зачастую характеризуются минимальной демократизацией и недостаточно уважительным отношением собственника к персоналу.

В течение последних десятилетий наблюдаются коренные изменения в подходах управления персоналом, связанные с глубокими преобразованиями, происходящими в производстве и обусловленными развитием технологий. Процесс обновления концептуальной базы управления персоналом происходит параллельно с изменениями, наблюдаемыми на практике, или с некоторым опережением. На данный момент в общетеоретическом плане превалирующей является [концепция](http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html) человеческих ресурсов. При этом каждая организация формирует свою индивидуальную концепцию управления персоналом, отражающую специфику деятельности фирмы, ее численность и ряд других факторов.

В современном подходе управление персоналом включает:

* планирование потребности в квалифицированных сотрудниках;
* составление штатного расписания и подготовка должностных инструкций;
* [подбор персонала](http://www.grandars.ru/college/biznes/podbor-personala.html) и формирование коллектива сотрудников;
* анализ качества работы и контроль;
* разработка программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
* аттестация сотрудников: критерии, методики, оценки;
* мотивация: заработная плата, премии, льготы, продвижения по службе.

Философия управления персоналом организации заключается в том, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации. Это означает, что в организации созданы условия для справедливых, равноправных, доверительных взаимоотношений. При этом каждый сотрудник имеет возможность полностью использовать свои способности, активно участвовать в принятии производственных решений, пользоваться адекватными компенсациями, работать в безопасных условиях. При соблюдении перечисленных условий работодателями, как правило, достигается высокий уровень преданности персонала организации, а затраты на обеспечение данных условий, окупаются за счет повышения эффективности труда. Таким образом, соблюдение философии гарантирует благоприятное отношение персонала и, как следствие, эффективное развитие организации

Соблюдение философии организации гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и ее эффективное развитие. Несоблюдение философии приводит к развитию [конфликтов](http://www.grandars.ru/college/psihologiya/konflikt.html) между администрацией и работниками.