В наше интересное время, когда постоянно происходят изменения в образовании, учреждения особенно нуждаются в грамотных специалистах, которые развиты и физически, и морально, и духовно, и готовы к новому.

А, так как, дошкольное образование – эта первая ступень в развитие ребёнка, то роль его велика. Ведь именно в дошкольном детстве закладываются все основные функции и черты развития ребёнка, и то, насколько он станет успешным в жизни.

В последнее время в образовании произошли серьёзные перемены, которые ставят перед нами новые задачи. Проблема улучшения качества дошкольного образования актуальна, как никогда.

Каждое учреждение старается работать по принципу «Качество, эффективность и доступность»

Качество образования – понятие широкое, но одной из его составляющих являются **кадры,** которые обеспечивают это качество. Оно напрямую зависит от того, **кто непосредственно** работает с детьми. Поэтому, роль руководителя ДОУ по формированию высокопрофессионального коллектива работников была актуальна всегда, но в последнее время – особенно.

Дошкольное учреждение, которое работает в крупном городе, особенно таком, как Москва, очень сложно укомплектовать, потому что надо всегда быть конкурентоспособным учреждением. В ситуации конкурентной борьбы за дошкольника необходимо иметь не только положительный внешний образ ДОУ но и единый, сплочённый коллектив, отвечающий требованиям профессионализма и взаимоответственности.

Анализ состояния имеющихся кадров во многих дошкольных учреждениях показывает, что мы стоим на пороге очень серьезных событий:

– во многих ДОУ идет тенденция старения педагогических кадров;
– сложности с профессиональной переподготовкой кадров; – молодые специалисты, которые приходят с недостаточным опытом подготовки к работе с дошкольником.

Поэтому, я, как руководитель стала задумываться о построении своей кадровой политики, которая была бы эффективна в учреждении.

Управление персоналом - это специфический вид управленческой деятельности, объектом которой является коллектив работников - персонал. Управление только тогда может быть действительно успешным, когда оно на­ходится в постоянном и непрерывном развитии, когда оно ориентировано на изменения, обеспечивающие жизнестойкость организации и накопление ею потенциала ин­новаций. Для того чтобы этот вид деятельности был успешным, необходимо построение системы управления персоналом, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми. Системы могут быть разнообразные, в зависимости от условий учреждения, опыта и возможностей его руководителя.

Многолетний опыт управленческой деятельности в ДОУ позволил мне сформировать свою систему управления кадрами.

Необходимость построения системы управления кадрами возникает тогда, когда возникает проблема. В чем она заключается на данный момент для нас?

1. Отсутствие самой системы.
2. Большое количество “неквалифицированных специалистов”.

Главный **принцип** комплектования ДОУ кадрами – активное привлечение специалистов.

**Цели** создания данной системы:

- снижение текучести кадров;

- работа в команде;

- повышение качества образования;

- преданность организации;

**Система** состоит из следующих этапов:

I этап - Начальный:

1. Планирование – анализ кадров (возраст, профессиональный и квалификационный уровень, внутренний потенциал, стремление к развитию)

2. Поиск. Способы различные.

3. Отбор (дать понять специалисту, что у нас есть выбор)

4. Прием (в него включается – собеседование с руководителем, со старшим воспитателем, психологом).

5. Тайм – аут (это время, которое руководитель берет для себя, в это время он может позвонить на прежнее место работы и навести о сотруднике справки, а также дать время работнику переработать полученную информацию о новом месте работы)

За начальный этап несет ответственность руководитель.

II этап - Адаптационный:

1. Работник адаптируется к новому для него коллективу, а коллектив присматривается к работнику.
2. Наставничество – к новому работнику «прикрепляется» сотрудник или группа сотрудников, которые помогают ему влиться в коллектив, обмениваются опытом, профессионально ориентируют.
3. Во время «испытательного срока» происходит самое сложное, надо либо «замотивировать» работника, если он хорошо работает и вам необходим, или, если не устраивает – провести беседу о необходимости поменять место работы.

III этап - Развития:

1. Этот этап зависит от самого сотрудника, на его желания и стремления к совершенствованию и развитию. Задача руководителя – создавать условия для профессионального роста.
2. Очень важно оценка деятельности сотрудника и его признание коллективом.

IV этап – Преданность организации:

Это очень важный этап. Коллектив уже сформирован и хорошо работает. Главное, чтобы каждый сотрудник чувствовал, что он часть этого «организма». Каждого работника надо ценить, особенно того, который был с самого начала в коллективе, вырос в нем, стал профессионалом. Руководителю главное всегда держаться «золотой середины». Во время работы, конечно будут конфликты и разногласия, но профессионализм руководителя заключается в том, чтоб выйти из «боя» с наименьшими потерями, сотрудников сохранить.

Тогда результатом эффективного управления станут: низкая текучесть кадров, высокое качество труда, авторитет среди коллег и родителей, преданность организации.

**Литература, используемая по теме “Управленческая деятельность руководителя ДОУ по подбору персонала и формированию единой команды”**

1. “Руководство педагогическим коллективом. Модели и методы” В.С. Лазарев, Т.П. Афанасьева и др. Москва – 2000 г.
2. “Управление персоналом предприятия” Е.В. Маслов, Москва – Новосибирск – 2001 г.
3. “Менеджмент и внутришкольное управление” Ю.А. Конаржевский, ОЦ “Педагогический поиск”, Москва – 2005 г.
4. “Технологии менеджмента и маркетинга в системе дошкольного образования” Л.И. Фалюшина, изд. “Аркти”, Москва – 2006 г.
5. “Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ” Л.И. Лукина, ТЦ “Сфера”, Москва – 2010 г.