

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Гжельский государственный университет»  
(ГГУ)

**Кафедра «Теории и организации управления»**

**На статья на тему: «Процесс подбора персонала в ДОУ»**

**Выполнил:** студентка 1 курса  
ГМУ-МЗ-18  
Ларина Ю.С.

**Проверил:**  
К.Э.Н., доцент  
Широкова Л. В.

Пос. Электроизолятор  
2019 г.

## **Процесс подбора персонала в ДОУ.**

**Ключевые слова:** система образования, кадровая работа в ДОУ, кадровая политика, критерии подбора персонала, образовательная сфера, поиск кандидатов, работа в государственных организациях.

Реализация стратегических целей развития российского образования, расширение инновационных процессов в образовательной сфере, модернизация системы образования, выступающая ведущим фактором становления гражданского общества и экономики, основанной на знаниях, обуславливают повышение требований к компетенции педагогических кадров.

Требования к педагогическим работникам регламентируются Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования № 1155 от 17.10.2013 г. (ред. от 21.01.2019) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования». [6]

Вопросам обеспечения высокого уровня профессиональной компетентности работников образования в последние годы придается первостепенное значение.

В настоящее время идет процесс модернизации системы образования, начиная с дошкольного, заканчивая высшим и послевузовским профессиональным образованием, путем совершенствования образовательных программ и стандартов, большей ориентации на потребности рынка труда, четкого определения границ обязательств государства в области образования на разных его уровнях. Так же повышен контроль за эффективностью использования бюджетных и внебюджетных средств.

Возможно осуществление следующих перспективных мероприятий:

-стимулирование образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные программы;

- информатизация образования;
- дополнительное вознаграждение педагогов;
- ежегодное поощрение лучших работников;
- повышение профессионального уровня педагогов.[2]

В соответствии с современными требованиями к системе дошкольного образования сотрудники, работающие на педагогических должностях должны иметь высшее педагогическое образование. Меняется и структура профессионально–педагогической деятельности: дошкольным учреждениям нужны специалисты по работе с детьми с девиантным поведением, с талантливыми детьми, с детьми с задержкой в развитии. Дошкольным учреждениям становятся необходимы специалисты различных профилей: социальные педагоги, психологи, логопеды, медицинские работники. В связи с этим возрастает значимость кадровой работы в ДООУ, способность руководителя определять и осуществлять грамотную кадровую политику, проводить работу по определению потребности в кадрах и установлению требований к ним.[5]

Среди условий, обеспечивающих реализацию в полном объеме плана карьерного становления специалистов, основными являются:

- личное планирование профессионально-квалификационного продвижения;
- непрерывное профессиональное и дополнительное образование;
- информационное обеспечение.[3]

Формами непрерывного профессионального образования для специалистов могут являться:

- обучение на курсах, факультетах и в институтах повышения квалификации
- обмен опытом с аналогичными учреждениями
- ознакомление с передовыми методами и технологиями
- посещение практических семинаров и научных конференций.

Для достижения задач, поставленных перед дошкольными организациями, им необходимо иметь компетентные и профессиональные кадры, которые смогут работать в соответствии с требованиями,

предъявляемыми к ним ФГОС [6] и Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об образовании в Российской Федерации". [7]

На современном этапе подбор персонала требует:

- комплексного подхода;
- четкой регламентации процесса подбора (обеспеченность документами, инструкциями, положениями).
- спользования методов подбора кадров и формирования процесса подбора.
- осуществления контроля за процессом подбора кадров и проведения всестороннего анализа состояния и эффективности кадровой работы.[1]

В управленческой деятельности руководителя ДОО большое место занимает деятельность по подбору персонала и работа с кадрами. Система управления кадрами ДОО имеет свои особенности и свою специфику. Но в любой системе важны последовательность, поэтапность и завершенность.

Подбор персонала – это одно из базовых понятий кадровой работы, определяемое политикой дошкольной организации.[4]

Подбором персонала могут заниматься сами образовательные организации или специализированные организации по заказу учреждения.

Распределение сотрудников по рабочим местам производится на основе соответствия их трудовым функциям, с учетом интересов и склонностей, выявленных и изученных за время действия срочного договора или иными методами, а также с учетом внешних условий работы.

Кандидаты на вакантную должность должны соответствовать квалификационным требованиям и требованиям к компетенциям.

Компетенции должны быть четко и однозначно сформулированы. Формируя компетенции, которыми должны владеть кандидаты на вакантную должность, необходимо учитывать:

- особенности корпоративной культуры (коллективная атмосфера, стиль руководства, методы принятия решений и разрешения конфликтов;

- отношение к командной работе, стремление к профессиональному и должностному развитию, лояльность и т. д.);
- специфику ДОУ, должности, условия труда и т. д.

Каждая компетенция должна также иметь свой оценивающий инструмент, с помощью которого можно измерять и определять уровень ее развития у кандидата. Такими инструментами могут быть: интервью, профессиональные и личностные тесты, проверка рекомендаций и т.д.

Разрабатывая критерии подбора, необходимо выделить среди них обязательные, несоответствие кандидатов которым должен быть основанием, чтобы отказать им в приеме на работу или не допустить к участию в дальнейших отборочных процедурах. Кроме обязательных, стоит определять желаемые критерии, соответствие кандидатов которым обеспечивает им конкурентные преимущества. Приоритетность критериев подбора, и прежде всего компетенций, зависит от специфики организации, должности, особенностей учреждения.

Если требования к должности будут прописаны четко, то это в дальнейшем это поможет избежать конфликтных ситуаций, поможет руководителю требовать выполнения сотрудником своих должностных обязанностей и разграничение полномочий внутри организации.[1]

Поиск кандидатов. Чтобы обеспечить эффективность подбора кандидатов на вакантную должность, необходимо привлечь достаточное количество претендентов. Поиск кандидатов для заполнения вакантных должностей может осуществляться как из внутренних, так и из внешних источников.

Внутренние источники — это собственные работники организации. Подбор из внутренних источников является составной частью политики управления персоналом организации, ориентированной на развитие работников. Использование внутренних источников помогает сэкономить время и средства на подбор новых работников: Руководство лучше знает способности, особенности поведения и потенциал собственных работников,

чем повышается эффективность данного процесса. Работник знает специфику организации, правила, нормы и ценности, в результате чего уменьшается период профессиональной адаптации, а потребность в социальной адаптации вообще отпадает.

Использование внешних источников связано с более длительным поиском необходимых кандидатов. Руководителю придется решать следующие вопросы: где можно найти необходимых кандидатов? как привлечь их внимание? чем можно заинтересовать их, чтобы они работали в организации?

Чтобы решить эти вопросы, нужно знать не только способы и внешние источники привлечения кандидатов, но и специфику их использования. Выбор способов поиска и привлечения кандидатов зависит от специфики организации и вакансии, срочности ее заполнения, выделенных финансовых ресурсов, наличия на рынке труда достаточного количества необходимых специалистов и т. д.[4]

Организация может осуществлять поиск кандидатов на внешнем рынке, прилагая собственные усилия или обращаясь к услугам посредников. Привлечь нужных специалистов собственными усилиями можно путем размещения объявлений о вакансиях в газетах, профессиональных изданиях, на собственном интернет-сайте и сайтах по трудоустройству. Организация может обратиться к клиентам, поставщикам с просьбой рекомендовать специалистов. Специалистов можно искать в организациях - конкурентах.

К посредникам на рынке труда принадлежат:

- школы, гимназии, педагогические колледжи, высшие учебные заведения;
- службы занятости
- ярмарки вакансий;
- кадровые агентства
- специализированные интернет-сайты.

Целью системы подбора персонала является выбор подходящего кандидата, профессиональные и личностные характеристики и качества которого

максимально соответствуют требованиям вакантной должности и организации в целом. Поэтому следует изучать и оценивать не только результаты системы, но и рассматривать подбор персонала как процесс, состоящий из последовательных этапов. Такой подход поможет избежать конфликтных ситуаций всех участников образовательного процесса. Правильный выбор поможет снизить текучку кадров, временные и финансовые затраты на обучение недостаточно компетентных кадров.

Необходимо обратиться к и иной стороне проблемы. Система дошкольного образования достаточно специфична в отношении подбора, расстановки и развития персонала. Отдел кадров или отдел персонала как таковой отсутствует в ДООУ. Поэтому работа с кадрами полностью находится в ведении руководителя учреждения. С процессом подбора персонала на педагогические должности складывается неоднозначная ситуация. К должности воспитатель предъявляются конкретные профессиональные требования. Работа воспитателя требует наличие определенных личных качеств и стрессоустойчивости, воспитатель несет большую ответственность за здоровье детей, и потому испытывает большие физические и эмоциональные нагрузки. Следует проверять у педагога и его профессиональные умения. Подбор персонала в ДООУ – это не только метод отбора сотрудников в условиях конкурса, но прежде всего возможность удостовериться, что педагог сможет дать детям качественное воспитание в соответствии с ФГОС. [5]

В настоящее время работа в государственных организациях представляется гарантией стабильного дохода, социальных льгот – компенсационных выплат на оздоровление, льготное питание, возможность получения педагогической выслуги, увеличенный очередной отпуск и т.д. Количество кандидатов на вакансии увеличилось, в некоторых случаях появился конкурс на педагогические должности.

### Список использованной литературы:

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие /– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.
2. Блинова О.А., Бедрина Е.В., Сабирова Е.С. Организация методической работы в детском саду как инструмент управления кадровым потенциалом персонала дошкольного образовательного учреждения. / Педагогическое образование в России. № 9, 2018.
3. Брэдик У.В. Менеджмент в организации. / – ИНФРА-М, 2011.
4. Веснин В. Р. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.:ТК Велби, изд. Проспект, 2010.
- 5 Катунцова В.В., Баринова Е.Г., Социально-психологическое развитие персонала дошкольного образовательного учреждения. Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции: Учебно-воспитательный процесс: современные технологии и стратегии. 2017.
6. [www.минобрнауки.рф](http://www.минобрнауки.рф)
7. [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)