

**Тема: «Система работы кадрами, с целью повышения эффективности деятельности образовательной организации».**

**заведующий МКДОУ "Детский сад № 2"  
Спасибова Людмила Михайловна**

2015 год

Работа с кадрами – это деятельность по формированию, развитию и эффективному использованию кадрового потенциала, осуществляемая при помощи комплекса информационных мероприятий по отбору, расстановке, аттестации, обучению, стимулированию, перемещению кадров.

Система работы кадрами в дошкольном учреждении сложна и многогранна. Социально-экономические перемены общественной жизни нашей страны внесли соответствующие изменения и в российскую систему дошкольного образования, ставшей многофункциональной по своему предназначению. Достижение нового современного качества дошкольного образования за счет обновления содержательной и структурной сторон воспитательно-образовательной деятельности в каждом из образовательных учреждений для детей дошкольного возраста во многом зависят от системы работы кадрами и каждого конкретного руководителя.

Управленческую деятельность нельзя подвести под алгоритм ежедневно выполняющихся функций.

Согласно современной теории управления эффективный руководитель - тот, кто обладает необходимой профессиональной компетентностью. Достижение вершин профессионального развития — не только требование времени, но и стремление самого человека. Для эффективного управления необходимы управленческие знания. Но как показывает практика, даже самые обширные и глубокие знания могут оставаться мертвым капиталом без умения их реализовать.

Моя управленческая работа в дошкольном учреждении направлена на формирование коллектива единомышленников, объединенных едиными целями; коллектива, где внедряется лучший педагогический опыт воспитания и обучения детей.

Считаю, что главным профессиональным предназначением руководителя является умение работать с людьми.

Система работы с кадрами состоит из пяти взаимосвязанных систем:

\*Кадровая политика - принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу.

\*Подбор персонала - формирование резерва кадров.

\*Оценка персонала – определение соответствия работника занимаемой должности, выявления потенциала.

\*Расстановка кадров - на основании проведенной оценки персонала

\*Обучение – проводится для соответствия персонала современным требованиям.

Для повышения эффективности деятельности учреждения необходимо повышение эффективности работы персонала.

Хочу обратить ваше внимание на такие проверенные методы **повышения эффективности работы персоналом**:

1. Контроль за выполнением должностных инструкций,
2. аттестация сотрудников,
3. проведение регулярных мониторингов персонала,
4. система мотивации сотрудников,
5. система стимулирования
6. строгий учет времени отсутствия на рабочем месте даже по уважительной причине при расчете зарплаты,
7. наказание для нарушителей трудовой дисциплины,
8. разработка и внедрение прозрачной системы графиков контроля

Необходимо помнить, что любому начальнику нужно быть в ключе новостей, интересов, обстоятельств и психологического настроения каждого из своих подчиненных. Это золотое правило .

Без уважения к личности каждого человека (сотрудника) нельзя добиться высоких результатов.

Поздравляю вас с началом нового учебного года!

Желаю коммуникабельных и ответственных сотрудников!