

Анализ кадрового потенциала в дошкольных учреждениях Чаплыгинского муниципального района.

В настоящее время в условиях всеобщей интеллектуализации производства человек становится его основной движущей силой. Достижение определенного результата деятельности группы или организации зависит от многих факторов. Объективные образовательные процессы вынуждают учреждения ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, своевременная оценка, развитие и управление которым может расширить возможности образования, вывести его на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.

Под кадровым потенциалом понимается весь численный состав постоянных работников учреждения, обладающих необходимыми профессиональной подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для возможного участия в образовательном процессе. Под словом «потенциал» большинство обозначают средства, ресурсы, запасы, источники, которые могут быть использованы в образовательных процессах, а также различного рода возможности работника, коллектива или общества материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития качества образования.

Сущность рационального использования кадрового потенциала заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника, усилении творческого и содержательного характера труда, поднятии профессионально-квалификационного уровня работников с учетом его всестороннего стимулирования и соответствующей оценки вклада каждого работника в конечные результаты деятельности. С точки зрения современного менеджмента развитие кадрового потенциала рассматривается как главный резерв повышения эффективности работы организации. При этом инвестирование в развитие кадров играет часто большую роль, чем инвестиции, направляемые на модернизацию оборудования или на увеличение производственных мощностей.

Как отмечают исследователи, особенность состояния системы образования в настоящее время заключается в том, что её реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных организаций. В этих условиях число новых проблем и порожденных ими новых задач, работать над решением которых приходится образовательным учреждениям, возрастает. Многие из них новые и не могут быть решены на основе прежнего опыта, что усложняет управленческую деятельность. В современных условиях руководители, из всех типов организационных ресурсов, наибольшее влияние способны оказать на человеческие ресурсы.

Модернизация российского образования, в том числе и дошкольного, требует от руководителя дошкольного образовательного учреждения четкого понимания тех требований, которые процессы модернизации предъявляют к профессиональной компетентности педагогов.

Главным условием реальных изменений в содержании, формах, методах и требованиях к качеству образования является изменение «ментальности», настроения «умов» педагогов и руководителей образовательных учреждений. Таким образом, у образовательного учреждения возникает такая проблема, как «готовность

субъектов образовательного процесса к творческой деятельности во всех доступных им сферах бытия и сознания».

Одной из основных управленческих задач руководителя дошкольного образовательного учреждения становится подготовка компетентного, профессионально — квалифицированного и творческого персонала, целенаправленно реализующего свой потенциал в воспитательно-образовательной деятельности.

Современное образование предъявляет особые требования к управлению развитием кадрового потенциала, а именно к совершенствованию и повышению профессиональной квалификации педагогических работников. Кадровый потенциал дошкольного образовательного учреждения и повышение эффективности его использования является достаточно сложным процессом, и он включает в себя ряд процессов, успешное и последовательное выполнение которых приводит к формированию устойчивого, надежного и конкурентоспособного коллектива. В целом эффективность учреждения зависит от квалификации сотрудников, их расстановки и использования, что влияет на качество реализуемого процесса в целом.

Анализируя педагогический состав района по уровню образования, по стажу работы, получили следующие результаты (таблица 1):

Таблица 1

Общий стаж работы	Количество, человек (Удельный вес, %)	Педагогический стаж работы	Количество, человек(Удельный вес, %)
до 3	5 (5,0)	до 3	5 (5,0)
от 3 до 5	2 (2)	от 3 до 5	2 (2)
от 5 до 10	8 (8,2)	от 5 до 10	7 (7,2)
от 10 до 15	8 (8,2)	от 10 до 15	8 (8,3)
от 15 до 20	19(19,6)	от 15 до 20	19 (19,6)
20 и более	55 (57,0)	20 и более	55 (57,0)

Данные, приведенные в таблице 1 показывают, что наибольший удельный вес в данной структуре персонала занимают сотрудники с педагогическим стажем свыше 20 лет (76,6%), на втором месте в данной структуре персонала работники со стажем от 5 до 15 лет (16,4%). Третье место занимают работники со стажем от 5 лет (5,0%). Работники со стажем от 10 года до 15 лет имеют долю — 8,2%. Совсем не опытные и молодые специалисты занимают в данной структуре небольшую долю — всего 2 %.

Таблица 2

По возрасту

Пед-кие работники	25 и младше	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 и больше
-------------------	-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------------

97	3	2	8	21	12	16	18	11	6	-
----	---	---	---	----	----	----	----	----	---	---

Из таблицы видно: что молодых специалистов всего 13 человек (13,4%), педагогические кадры в ДОУ с каждым годом стареют. 17 человек (17,5%) работают педагогические работники пенсионного возраста. Средний возраст по ОУ дошкольного образования 45,2 года.

Далее проведем анализ педработников по уровню образования, это отображено на рисунке 1. Из диаграммы следует, что большая часть педагогического персонала имеет высшее педагогическое образование — 53 человека (54,6 %) и 44 человека (45,4 %) — среднее педагогическое образование. Работников, не имеющих образования в штате дошкольных учреждения, не имеется.

Рисунок 1



Далее рассмотрим структуру педагогического персонала по уровню квалификации, это отображено в таблице 2.

Таблица 3

Высшая кв. категория	Первая кв. категория	Соответствие занимаемой должности
24,5 %	61,9 %	13,6 %

Анализируя таблицу 2 видно, что 24,5% педагогического персонала имеют высшую квалификационную категорию, 61,9 % - первую квалификационную категорию, аттестацию на соответствие занимаемой должности 13,6%.

Таким образом, в результате исследования структуры персонала было выяснено, что:

- большая часть педагогического персонала имеет высшее профессиональное педагогическое образования — 54,6 % и 45,4 % персонала — среднее

педагогическое образование. Педагогов, не имеющих педагогического образования в дошкольных учреждениях района нет;

- 13,6% педагогического персонала имеют квалификационную категорию или аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Оценка педагогического персонала является одним из основных направлений кадровой работы. На результатах оценочных мероприятий базируется ряд решений, связанных с управлением персоналом, например, при приеме на работу, формировании кадрового резерва, планировании мероприятий повышения квалификации и обучения сотрудников, кадровых перемещениях, стимулировании труда и др.

Возрастные отличия, неодинаковость жизненного опыта, разный уровень профессиональных знаний позволяют сделать вывод о том, что решение вопросов по необходимости приобретения педагогами новых знаний и формирование умений к организации личностно-ориентированного обучения требуют комплексного подхода.

Следовательно, при формировании кадрового потенциала педагогов необходимо учесть следующие проблемы:

1. Значительная часть сотрудников имеет среднее педагогическое образование и не прошли специального повышения квалификации, в части введения ФГОС в дошкольном образовании, что в современных условиях стремительного процесса и модернизации дошкольного образования недостаточно для качественной и эффективной реализации ООП ДОУ.
2. Некоторые педагоги нуждаются в повышении квалификации, так как являются молодыми специалистами и не имеют квалификационной категории.
3. Педагоги и воспитатели признают, что нуждаются в обучении, особенно в области педагогических новаций, методике преподавания, организации личностно-ориентированного воспитания (индивидуальные занятия с детьми).
4. Педагоги не проявляют инициативу в части аттестации на более высокую квалификационную категорию раньше истечения срока аттестации и в части повышения квалификации.

Таким образом, управление развитием кадрового потенциала ДОУ мы связываем с организацией (на основе результатов анализа и оценки кадрового потенциала) специальных мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала педагогов ДОУ. В результате данного анализа, видны противоречие между требуемым уровнем профессиональной компетентности и культуры педагогической деятельности, необходимой для осуществления воспитательно — образовательного процесса в современных условиях и его реальным состоянием. Поэтому мы создаем оптимальные условия для воспитания у педагогов желания осуществления высокоэффективного педагогического процесса, для проявления высокой культуры педагогической деятельности. На данный момент у нас существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью работать в современных условиях, умению вести опытно-экспериментальную работу. Но считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по повышению профессиональной компетентности, поможет вывести их на более высокий уровень.

Анализ состояния методической работы ДОУ, курсовой переподготовки педагогических работников выявляют необходимость новых организационных решений повышения квалификации и развития кадрового потенциала педагогов ДОУ. Для обеспечения эффективной системы повышения квалификации педагогов перспективным направлением является использование дистанционного обучения с применением информационно-коммуникационных технологий. Наиболее эффективными формами повышения квалификации педагогов с моей точки зрения являются: проблемные краткосрочные курсы, семинары, педагогические мастерские, участие в работе временных проблемных творческих групп. Исходя из вышеизложенного, для повышения показателя кадрового потенциала как фактора качества дошкольного образования необходимо контролировать и своевременно решать следующие задачи:

- обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников;
- развивать профессиональную культуру и компетентность педагогов;
- совершенствовать систему переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- обновить структуру, условия и содержание методической службы;
- сохранить и укрепить здоровье сотрудников ДОУ;
- выйти на новый уровень организационной культуры учреждения.

Таким образом, система работы по комплексному развитию профессионального потенциала педагогических кадров обеспечит стабильную творческую работу педагогического коллектива, достижение нового качества образовательного процесса ДОУ.

Рекомендации:

В настоящее время становится очевидным, что непрерывное профессиональное образование, как ключевой элемент развития кадрового потенциала ДОУ является одним из важнейших условий достижения его стратегических целей.

Для уменьшения «разрывов» между имеющимися профессиональными компетенциями у педагогов ДОУ и растущими требованиями к уровню их квалификации нами предложен ряд мероприятий, направленных на формирование кадрового потенциала ДОУ. Данные мероприятия носят характер управления организацией методической работы с кадрами. Нами предложено организовать проведение следующих мероприятий: советы педагогов, обучающие семинары, вебинары, консультации, наставничество, открытые просмотры занятий, изучение лучшего опыта работы педагогов, педагогические тренинги, смотры-конкурсы, мастер-классы, аттестация педагогов на более высокую категорию ранее установленного срока.

Для усиления мотивации к получению новых знаний и опыта предлагается стимулировать педагогов проведениями различных конкурсов внутри ДОУ, а также привлекать

их к участию в творческих конкурсах и конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.

Для эффективного и рационального руководства современным дошкольным образовательным учреждением заведующий должен овладеть основами управления, разобраться в современных эффективных стратегиях и методах управления ДООУ, технологиях работы с коллективом, основанных на позитивном конструктивном подходе и лидерских функциях руководителя.

Таким образом, можно сделать вывод, что в дошкольных образовательных учреждениях целесообразно проводить целенаправленную кадровую политику по такому направлению работы с педагогическими кадрами как повышение профессиональной компетентности педагогов.

Методист по кадрам

Дроздова В.А.