

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/28935>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты управления персоналом в дошкольных учреждениях 5

1.1. Понятие и методы управления персоналом 5

1.2 Особенности развития системы управления персоналом в дошкольных учреждениях в современных условиях 11

1.3. Аттестация как один из методов оценки персонала организации 23

Глава 2. Исследование системы управления персоналом в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида» 34

2.1 Краткая характеристика учреждения 34

2.2 Анализ системы управления персоналом в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида» 36

2.3. Проведение аттестации в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида»: результаты и проблемы 38

2.4. Разработка модели компетенций для педагогов ДОУ по результатам аттестации 40

Заключение 54

Список использованной литературы 56

Введение

Актуальность проблемы обусловлена, с одной стороны, необходимостью повышения качества подготовки выпускников в условиях глобализации и интеграции национальных экономик, с другой — потребностью обеспечения инновационных процессов в общеобразовательных учреждениях в условиях создания единого образовательного пространства.

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современной организации, в эпоху глобализации и развития все более новых технологий роль персонала возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования в условиях конкуренции.

Эффективность функционирования системы управления персоналом определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Управление кадрами эффективно настолько, насколько успешно персонал организации использует свой потенциал для реализации стоящих перед ним задач.

Персонал — это люди, которые в рамках определенной организационной структуры осуществляют установленные взаимосвязанные виды деятельности. Основной целью управления персоналом в любой организации является обеспечение эффективной деятельности работников в пределах организации и формирование персонала как личностей, обладающих высокой ответственностью, коллективной психологией, высокой квалификацией, развитым чувством делового партнерства, корпоративной и организационной культурой.

Эффективное руководство кадрами – это, в первую очередь, правильная, четко выстроенная система использования кадровых ресурсов организации. При наличии оптимального количества квалифицированных сотрудников такая система позволяет достигать поставленных целей организации в кратчайшие сроки и с минимальными затратами. Вопросы совершенствования системы управления персоналом в условиях повышения требований к качеству государственного управления стоят особенно остро, данный аспект определил актуальность темы.

Целью данной работы является изучение вопросов совершенствования системы оценки персонала в ДОУ.

Поставленная цель привела к решению следующих задач:

- рассмотреть теоретические основы аттестации персонала;
- осуществить анализ организационной структуры и системы аттестации на примере ДОУ;
- разработать профиль компетенций для персонала ДОУ.

Объектом исследования в работе является деятельность ДОУ в сфере управления человеческими

ресурсами.

Предметом исследования является система и реализация процесса аттестации персонала, действующие в организации.

Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что содержащиеся в ней заключения и практические рекомендации могут быть использованы для совершенствования системы оценки педагогических работников.

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические аспекты управления персоналом в дошкольных учреждениях

1.1. Понятие и методы управления персоналом

Система управления персоналом — это совокупность элементов (цели, функции, кадры, технические средства, информация, методы организации деятельности и управления), обеспечивающих целенаправленное регулирование формирования, использования и развития человеческого капитала организации.

Само же понятие «персонал» возникло от латинского *personalis* – это весь личностный состав работников, которые постоянно или временно являются специалистами в данной организации, работники по найму, оформленные трудовым договором или контрактом.

Долгое время эволюция базовых принципов и подходов к теоретическим основам меняла свои ориентиры в управлении персоналом. Зародившаяся еще в конце девятнадцатого века концепция управления персоналом, базируется на постулатах «школы научного управления», в которой главным принципом является — минимизация вложений в наёмную рабочую силу при максимальном использовании рациональных приемов организации труда. Возникшая в результате синтеза школа «человеческих отношений» и «поведенческих наук» в 70-х годах двадцатого века, которая играет доминирующую роль в построении системы управления персоналом, стала занимать концепция человеческих ресурсов, что позволило признать экономическую целесообразность капиталовложений в наемную силу, свойства которой, в последствие начинают рассматривать в качестве человеческого капитала. В таком подходе можно было проследить прямую зависимость величины дохода от индивидуальной производительности работника и его творческий подход к самореализации [6, с. 92].

В данном случае любая организация может быть обусловлена как определенная социальная система, свойства которой зависят от социальных качеств персонала и характера социальных отношений, превращающие работников в своеобразную социальную общность [19, с. 54]. Социальные отношения в коллективе создают особую атмосферу, в которой каждой личности чувствуется особый комфорт. Особенно важно это для тех сотрудников, которые только пришли в коллектив. На данном этапе происходит влияние человека в коллектив.

По своему содержанию, организационная и социально-экономическая основа современной системы управления персоналом включает в себя:

- уточнение и установление четкого порядка и регламента определения целей, текущих задач, которые стоят перед подразделением в целом, а также перед каждым функциональным органом управления и структурным звеном;
- формирование и постоянное совершенствование организационной структуры управления, связанное с уточнением количества подразделений и функциональных органов управления, положений, регулирующих деятельность, формальных, регламентированных правовыми актами связей между ними, профессиограмм для каждого должностного лица, включая должностные инструкции и модели должностей;
- непрерывность улучшать условия, которые определяют степень организации труда работников (повышение уровня ответственности, обогащение труда, совершенствование организации труда и обслуживания рабочих мест [18];
- путём постоянного обновления систем и норм стимулирования происходит совершенствование экономической деятельности подразделения, создаются наиболее благоприятные условия для оптимального сочетания коллективных и индивидуальных интересов с интересами организации;
- прогнозирование и планирование потребности в кадрах, квалификация и деловые качества которых отвечали бы, предъявляемым требованиям, и пути обеспечения ими государственной службы [31, с. 26].

Все что перечислялось выше входит в функциональные обязанности конкретных органов управления, но курирует и направляет их работу служба по управлению персоналом. Такая служба может называться HR, которая осуществляет отбор и наём персонала.

Развитие и реализация эффективного кадрового потенциала организации является чуть ли не глобальной целью управления персоналом. Это означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свои трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению общей цели, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении.

Система целей служит базой для определения состава функций управления. Для формирования функций необходимо выявление их объектов и носителей. Носителями функций управления выступают: руководство органа, заместители руководителей, руководитель службы управления персоналом или заместитель директора по кадрам, специализированные подразделения по управлению персоналом и специалисты по управлению персоналом (они также одновременно являются и носителями, и объектами). Объектом управления является персонал организации [26, с. 13].

Управление человеческими ресурсами предприятия – включает в себя следующие аспекты, так как является очень сложным процессом:

1. Планирование человеческих ресурсов – разработка поочередных действий, которые удовлетворяют будущие потребности в человеческих ресурсах, одним словом план;
2. Набор персонала – создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
3. Отбор претендентов на вакантные должности – отбор лучших кандидатов для резерва на рабочие места;
4. Определение заработной платы и льгот: определение структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих
5. Профориентация и адаптация – освоение нового коллектива нанятых работников в организацию;
6. Обучение – постановка программ для обучения трудовыми навыками, которые требуются для эффективного выполнения работы;
7. Оценка трудовой деятельности – разработка методик оценки трудовой деятельности;
8. Повышение, понижение, перевод, увольнение – разработка методов перемещения работников по служебной лестнице;
9. Подготовка руководящих кадров – управление продвижением по службе, разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров [32, с. 230].

Методы управления — это способ совокупности приёмов воздействия на объект управления для достижения поставленных целей, то есть способ влияния на коллектив и отдельных работников с целью реализации координации их деятельности в производственном процессе [10, с. 102].

Методология построения системы управления персоналом имеет системный подход к внутрифирменным использованиям человеческого фактора. Тут уже подразумевается, что подсистема управления персоналом тесно переплетается с другими подсистемами такими как: финансовая, инновационная, инвестиционная, стратегического планирования, производственная, сбытовая.

Управление человеческими ресурсами предполагает использование специфических методов, которые подразделяются на три основные группы:

- организационно-распорядительные, основанные на прямых директивных указаниях;
- экономические — обусловленные экономическими стимулами;
- социально-психологические, применяемые с целью повышения социальной активности работников.

Существует три типа распорядительного воздействия на коллектив или личность, а также предполагает некое подчинение:

- вынужденное или внешне навязанное (сопровождается чувством зависимости и принимается как нажим сверху);
- пассивное (удовлетворение, вызванное освобождением от принятия самостоятельных решений);
- осознанное, внутренне обоснованное подчинение.

На пассивность персонала могут влиять прямые воздействия, которые могут привести к скрытому неповиновению. Поэтому наиболее эффективны косвенные методы воздействия, которые осуществляются посредством постановки задач и создания стимулирующих условий.

Планирование, анализ, предоставление экономической самостоятельности являются основными формами использования экономических методов.

Метод управления персоналом – это воздействие на персонал в целом или отдельные группы работников

для того, чтобы осуществить цели организации.

1. Административные методы – это управленческое воздействие руководителя на его персонал с помощью власти, взысканий и дисциплины. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как необходимость в дисциплине труда, чувстве долга, желание работника осуществлять свою работу в определенной компании и многое другое. Действия данного метода должны быть прописаны в правовом акте и исполняться в обязательном порядке.

2. Экономические методы – данные методы основаны на использовании экономических механизмов [34, с. 1].

3. Социологические методы – с помощью социологических методов руководитель может выявить лидера персонала, кто из сотрудников какое место занимает в коллективе и поддержать их в этом. Также, с помощью данных методов можно решать конфликты.

4. Психологические методы – главная их особенность заключается в обращении к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению. Это необходимо для того, чтобы направить внутренний потенциал человека на осуществление поставленных целей компании.

5. Метод мотивации сотрудников – процесс стимулирования каждого сотрудника или группы сотрудников к действиям, которые приводят к осуществлению целей организации. Данный метод является самым эффективным в управлении.

Сейчас многие российские компании задумываются над повышением профессионализма своих сотрудников, т.к. в сложившейся ситуации усиления конкурентной борьбы развитие персонала является важнейшим условием развития компании. Если квалификация сотрудников не соответствует условиям фирмы, то ее деятельность будет не эффективна. Кроме того, что такая ситуация может повлиять на финансовое благополучие фирмы, она может повлиять и на снижение эффективности корпоративной культуры организации, которая несет спокойное состояние в коллективе, разумное управление руководителя, мотивацию к качественному выполнению своей работы сотрудников и многое другое [35, с. 32].

Виды обучения:

1. Подготовка персонала – это организованное обучение и выпуск квалифицированных специалистов всех видов деятельности человека.

2. Повышение квалификации – обучение сотрудников компании для повышения уровня знаний, умений, навыков для более эффективной работы и возможности повышения в должности [30, с. 616].

3. Переподготовка сотрудников – обучение сотрудников компании для повышения уровня знаний, умений, навыков для того, чтобы овладеть новой профессией или может быть связано с ростом требований к профессии или повышением в должности [16, с. 42].

Обеспечение выбора вида обучения персонала с ориентацией на цели, стоящие перед компанией, и на современные технологии управления персоналом, которые эта компания использует, позволяет добиться синергетического эффекта, влияющего в свою очередь на доходность от основной деятельности организации.

Можно сказать что, концепция управления персоналом является концентрированным выражением методологии менеджмента с той ее части, которая составляет сущность социально – экономической стороны управления организацией, а также имеет непосредственное отношение к человеку. Важно отметить, что методологические основы управления человеческими ресурсами носят достаточно универсальный характер, в силу чего они могут быть применены как к государственным, некоммерческим организациями, так и для предпринимательских структур, которые также выступают в качестве социально-экономических систем [19, с. 79]. Следовательно, к внутрифирменному использованию человеческого капитала должна стоять методологическая основа построения системы управления персонала.

1.2 Особенности развития системы управления персоналом в дошкольных учреждениях в современных условиях

В современных условиях развития общества продолжается процесс трансформации образовательной системы. И надо отметить, что ее модернизация оказывает определенное влияние на функционирование всей структуры образовательной системы в целом и каждого ее элемента. Актуальным и правомерным является вопрос об одном из элементов данной

Список использованной литературы

1. Абатуров В.В. К вопросу об аттестации педагогических кадров // Профильная школа. – 2011.- №4.
2. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика организации: учебное пособие, М.: Флинта: МПСИ, 2014. — 224 с.
3. Апенько С. Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях. Монография. — М. :Информ-Знание, 2015. — 536 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание. Перевод с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб. :Питер, 2013. — 832 с.
5. Атемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие. – СПб: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2016. – 112с.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. — М. :ЮНИТИ, 2015. — 560 с.
7. Байденко, В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие/ В. И. Байденко — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2015. — 114 с.
8. Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент-центр. Полное руководство. — М. :Гиппо, 2016. — 201 с.
9. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 96с.
10. Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом: Учеб. пос. // – М.: ГЕЛАН, 2016
11. Борисова А. Оценка и аттестация персонала./ А. Борисова – И.:Питер. – 2015
12. Булат Р.Е., Чепуренко Г.П. Профессиональный стандарт как нормативная база при аттестации./ Р.Е.Булат, Г.П.Чепуренко // Ленинградский юридический журнал. – 2013. – № 4(34).
13. Вашарин Ю. Готовые материалы к аттестации // Директор школы. – 2012. - № 3.
14. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. - М.: Гиппо, 2015. — 384 с.
15. Вучкович-Стадник А. Оценка персонала. Четкий алгоритм действий и качественные практические решения. - М.: Эксмо, 2017. — 192 с.
16. Глухенькая Н.М. Обучение персонала: исследование принципов и методов // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – №1. – С. 42-44
17. Гулидов П.В. Об аттестации педагогических работников в свете последних изменений действующего законодательства // Администратор образования. – 2012. - № 11
18. Гусов А.З. Социальные факторы развития материально-производственного сектора российской экономики: Автореф. дис. канд. эконом. наук. — Москва, 2008
19. Гусов А.З. Управление предпринимательской организацией как социально-экономической системой. // Путеводитель предпринимателя. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2013. — Вып. № 20 — С. 77-87
20. Гусов А.З. Управление предприятием как социально-экономической системой. // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2008. № XII. С. 54-68
21. Елжова Н.В. Методическая копилка для педагогов дошкольного образовательного учреждения / Н.В. Елжова. – Изд. 3-е, перер. И дополн. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 250 с.
22. Иванова С., Болдогоев Д. и др. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М. :Альпина Паблишерз, 2014. — 279 с.
23. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами, Издательство «Питер», 2015. — 208 с.
24. Кибанов, А.Я. Формирование системы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М. : ГАУ, 2013. – с. 77
25. Климкина, Ю.Е. Создаем команду. Секреты подбора персонала для успешного бизнеса / Ю.Е. Климкина. – М. : Эксмо-Пресс, 2016. – с. 100
26. Кошлаков Г.В. Курс лекций «Управление человеческими ресурсами». // Душанбе. 2016.
27. Михайлов, Л.М. Исследование систем управления / Л.М. Михайлов. – М. : Экзамен, 2014.
28. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика / С.К. Мордовин. – СПб. : Нева, 2015.
29. Парамонова, Л.А. Дошкольное и начальное образование: история и современность: учеб. пособие / Л.А. Парамонова. – М.: Интел-Синтез, 2016.
30. Попова Е.В. Обучение персонала как метод повышения конкурентоспособности компании // Устойчивое и инновационное развитие регионов России в условиях глобальных трансформаций: Материалы международной научно-практической конференции / Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ. – 2015 – С. 616-619
31. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Наука, 2016.
32. Самыгин С.И., Зайналабидов М.С., Макиев З.Г., Обухов Д.В. Основы управления персоналом. // Ростов

н/Д.: Феникс, 2014

33. Соколев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций./ М.М. Соколев// Журнал «Инженерный вестник». – 2013. – № 1 (24). – С. 30–37

34. Таланова А.В. Основные подходы к управлению персоналом организации / А.В. Таланова, С.Р. Владимиров // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №2. – С. 1–3

35. Храмова Т.М. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала: Учебное пособие / Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева; Астраханский государственный университет. – 2016. – С. 30–35

36. Цемилов Т. Портфолио учителя и новые требования к аттестации. Механизм комплексной оценки профессиональной деятельности педагога// Управление школой (приложение к газете ПС). – 2012. -№ 2

37. Шекшня С.В. Управление персоналом : учеб. пособие / С.В. Шекшня. – М. : Интел Синтез, 2017

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/28935>