

УДК 331.108

*Клементьева Вероника Алексеевна, магистрант*

*Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского*

## **СПОСОБЫ НАБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация: В статье рассматриваются особенности набора кадров и методы привлечения кандидатов в дошкольное образовательное учреждение.*

*Ключевые слова: дошкольное образовательное учреждение, привлечение специалистов, поиск персонала, подбор кадров.*

*Klementeva Veronika Alekseevna, undergraduate*

*Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky*

## **METHODS RECRUITING OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION PRESCHOOL EDUCATION**

*Abstract: The article discusses the features of a set of personnel and methods of attracting candidates for a preschool educational institution.*

*Keywords: preschool educational institution, attracting specialists, search for staff, recruitment.*

В системе дошкольного образования имеется своя специфика относительно методов набора персонала - воспитатель или педагог в дошкольном образовательном учреждении (далее - ДОУ) должен обладать профессиональными знаниями, умениями и навыками и соответствовать требованиям, предъявляемым к работникам образовательных учреждений: высокий уровень профессионализма, стремление создавать условия для гармоничного всестороннего развития личности детей, иметь мотивацию к

совершенствованию воспитательного и учебного процесса, желание развивать свои практические умения и повышать квалификацию - всё это играет важную роль при поиске кандидата на должность. Можно выделить несколько причин, наличие которых не позволяет в полной мере препятствовать появлению сложноразрешимых противоречий между стремлением к качественному подбору персонала и имеющимися проблемами в дошкольных образовательных учреждениях:

- отсутствие специальной единицы в штате кадров для области профессионального подбора персонала в ДОУ;
- ДОУ недостаточно прислушиваются к потребностям потребителей их услуг – родителям дошкольников;
- постоянная потребность в квалифицированных педагогах при отсутствии условий для их профессионального отбора;
- медленное оснащение современной материально-технической базой в большинстве ДОУ, особенно в удаленных от города сельских регионах;
- стабильная острая нехватка воспитателей и помощников воспитателей и низкий спрос на должность в связи с низкой оплатой труда;
- низкие темпы внедрения передовых технологий в учебный и воспитательный процесс и др.

В детских садах редко появляются возможности для внутриштатной перестановки кадров. В основном такая ротация может быть реализована путем назначения младшего воспитателя, получившего профессиональное педагогическое образование, на должность воспитателя, или путем перевода рядового педагога на администрирующую должность или должность заведующего детским садом. Поэтому детские сады в поисках новых сотрудников в основном ориентируются на внешние источники набора, основное значение среди которых занимает Интернет. На сегодняшний день с помощью глобальной сети можно ознакомиться с резюме педагогических работников на таких сайтах как OLX.KZ,

ENBEK.KZ, HH.KZ, а также самостоятельно подать имеющуюся вакансию в образовательном учреждении на указанных источниках. Однако поиски работы для большинства педагогических работников основаны на территориальном принципе. По статистике, педагоги занимают первое место среди представителей всех профессий, которые стараются найти работу недалеко от дома. Нередко желающие трудоустроиться воспитатели детских садов начинают поиски работы с телефонных звонков или визитов в ДОО своего района, рассылку резюме на электронные адреса. Важную роль здесь играет размещение сведений о вакансиях в местных средствах массовой информации, а также расклейка объявлений на информационной доске детского сада и специальных табло для объявлений в близлежащих микрорайонах.

Детские сады не пользуются услугами специализированных агентств по подбору персонала, так как в статье расходов ДОО финансирование на подобные услуги не предусматриваются, поэтому поиск персонала ложится целиком на плечи руководителя учреждения, он же в дальнейшем и осуществляет отбор кадров.

В связи с этим повышается значение государственных бирж труда. При этом специфическим источником подбора персонала для ДОО является база вакансий в местных Центрах занятости населения, имеющаяся во всех районных управлениях образования, куда могут обращаться педагоги, желающие трудоустроиться.

При планировании потребности в персонале необходимо учитывать расстановку кадров в соответствии с утвержденной структурой организации, которая включает в себя руководящий состав, педагогических работников и обеспечивающих специалистов.

Процесс привлечения специалистов в ДОО состоит из:

- 1) определения потребности в персонале
- 2) установления квалификационных требований

### 3) выбора способа набора кандидатов

Самыми доступными методами привлечения специалистов в ДООУ, которые должен применять сотрудник учреждения отвечающий за набор кадров, являются:

1) Предоставление преимуществ собственным сотрудникам, преданным интересам образовательного учреждения, при решении вопросов должностного роста. При этом расширение штата достигается путем привлечения в детские сады выпускников вузов и колледжей, заинтересованных в педагогической работе. Такой метод пополнения персонала, именуемый «принципом пирамиды», направлен на обеспечение стабильности в кадровой политике организации, предотвращение текучести персонала, удовлетворенности работников занимаемой должностью и повышению чувства своей ценности в качестве работника в учреждении.

2) Заключение договоров на прохождение практики с местными колледжами и ВУЗами осуществляющие подготовку специальностей дошкольного образования, а затем создание базы кадрового резерва из выпускников которые хорошо себя проявили на педагогической практике.

3) Поиск персонала исключительно во внешних источниках. Применение указанного метода позволяет подобрать в штат квалифицированных специалистов, которые будут преданы педагогической работе, но не самому образовательному учреждению.

4) В поисках кадров приоритет отдается молодым специалистам. Такой метод обеспечивает обновление коллектива, но связан с определенными временными затратами на адаптацию «вчерашних студентов» к коллективу и к профессии, так же повышается риск несоответствия ожиданий и реальности у молодежи не имеющей трудовой опыт, а в последствии – быстрый рост неудовлетворенности профессией. В таких условиях важную роль играет грамотное руководство администрации дошкольного

учреждения, необходимо создать программу адаптации и поощрения профессиональных достижений для молодых специалистов.

С учетом вышеназванных методов подбора персонала, можно обозначить источники привлечения потенциальных сотрудников: внешние и внутренние. Преимущества внешних источников состоят во внедрении в деятельность ДООУ новых методов и практик, уменьшении «кадрового голода», применении широкого спектра процедур отбора кандидатов и т.д. В случае, если детский сад планирует привлекать внутренние источники в деле, подбора персонала, его руководство сможет контролировать данный процесс, т.к уже ознакомлены достоинствами и недостатками, с возможностями и потенциалом каждого сотрудника, в отличие от тех кто приходит «со стороны»

Подведя итог сказанному, можно определить процесс привлечения кадров в образовательные учреждения в качестве последовательности следующих действий: определение потребности в персонале, установление квалификационных требований и выбор способа набора кандидатов. При этом внешние источники привлечения новых работников являются наиболее предпочтительными для ДООУ, т.к обладают возможностями более широкого спектра возможностей для привлечения кандидатов.

**Использованные источники:**

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. Пособие. М.: КНОРУС, – 2012. – 307 с.
2. Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. М.: Новая школа, 2013. - 320 с.;