

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://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление проектами

Содержание

Введение 3

1. Описание организации 5

1.1 Общая характеристика МБДОУ 5

1.2 Анализ кадрового состава 7

2. Проект по развитию кадрового потенциала 13

Заключение 20

Список использованных источников 21

Введение

Одним из важных составляющих инфраструктуры рынка образовательных услуг является уровень кадрового обеспечения образовательного процесса.

Сегодня чрезвычайно актуальным является вопрос обеспечения реализации кадровой стратегии образовательной отрасли, направленной на сохранение и развитие научных и педагогических школ, внедрение объективной оценки научной и педагогической деятельности. Современное состояние кадрового потенциала образовательной сферы требует комплексного изучения и выявления особенностей структуры, анализа основных проблем и перспектив развития.

Кадровый потенциал – это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития организации; это имеющиеся и потенциальные возможности работников, как целостной системы (коллектива), которые используются и могут быть использованы в определенный момент времени.

Несмотря на значительное развитие научной мысли по решению проблем экономики образования и ее кадрового обеспечения, проблемы формирования конкурентоспособного кадрового потенциала и факторов, его определяющих, еще не получили достаточного отражения в отечественной научной литературе и требуют углубленного теоретического исследования. Вышеизложенное обуславливает актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка аттестационного проекта «Поддержка и развитие кадрового потенциала в ДОУ».

Задачи работы:

1. Произвести оценку кадрового потенциала в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида».

2. Разработать проект по развитию кадрового потенциала в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида».

Предмет исследования – кадровый состав МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида».

Объект исследования – особенности и направления развития кадрового потенциала в МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида».

1. Описание организации

1.1 Общая характеристика МБДОУ

МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида» было создано в 1963 году, как ясли-сад № 4 Подпорожского ГОРОНО. В ноябре 2002 года переименовано в муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 4 компенсирующего вида». Учреждение создано для обучения и воспитания детей, имеющих нарушение речи. В сентябре 2011 года Постановлением №977 от 28 сентября 2011 года «О переименовании и утверждении новой редакции Устава Муниципального

дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 компенсирующего вида» переименовано в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Подпорожский детский сад №4 компенсирующего вида». С 8 июля 2014 года на основании постановления АМО «Подпорожский муниципальный район Ленинградской области» №1046 от 20.06.2014г. учреждение переименовано в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Подпорожский детский сад №4 комбинированного вида».

Заключение

Проведенное исследование показало, что дошкольное учебное заведение МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида» полностью укомплектовано педагогическими кадрами и обслуживающим персоналом.

Подбор и расстановка педагогических кадров имеет большое значение как в работе с детьми, так и в работе коллектива в целом. При комплектации групп педагогическими работниками стараемся учитывать психологическую совместимость педагогов, уровень их профессионализма, опыт работы, деловые качества. Педагогические кадры по возрастным группам закрепляются приказом по дошкольному учебному заведению в начале года. Администрация МДОУ дифференцированно подходит к воспитателю начинающего и опытного педагога-мастера, создавая все условия для раскрытия их творческого потенциала. В целом работа коллектива МДОУ отмечается стабильностью и положительной результативностью.

Исходя из подбора кадров, можно сделать вывод, что в МДОУ есть все, что составляет основу примерной деятельности учреждения, потому что творческого ребенка может воспитать только творческий педагог. Специфическая особенность педагогического коллектива МДОУ заключается в единстве мастерства высококвалифицированных воспитателей и перспективных молодых специалистов, объединении усилий педагогического и обслуживающего персонала в развитии ребенка.

С целью совершенствования кадрового потенциала МБДОУ «Подпорожский детский сад № 4 комбинированного вида» был разработан проект по его развитию, включающий такие аспекты, как разработка системного подхода к непрерывному образованию и повышению квалификации педагогического коллектива; повышение мотивации педагогов для принятия участия в конкурсном движении; активизация творческого потенциала педагогов.

Список использованных источников

1. Борщева Л.И. Организация инновационной проектной деятельности в дошкольных учреждениях / Л.И. Борщева – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/79/388/27086.php> – Дата обращения: 21.06.2018.
2. Игнатенко Е.Е. Кадровый потенциал детского дошкольного образовательного учреждения в условиях работы районной опытно-экспериментальной площадки / Е.Е. Игнатенко, О.А. Маркина, С.В. Базиало // Воспитание и обучение: теория, методика и практика: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 20 март 2016 г.). В 2 т. Т. 1 / редкол.: О.Н. - Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 132-136.
3. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация / Н.В. Суровкин // Управление персоналом. – 2011. – № 3. – С. 22-27.
4. Щекин Г.В. Теория кадровой политики: Монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 2015. – 176 с.

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://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B