

Гіль Л.А.
старший викладач
Завадська Н.А.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Одним з найважливіших факторів у процесі управління розвитком кадрового потенціалу є кадрові технології, засновані на системному аналізі, що передбачає вивчення системи управління в цілому, а також її складових компонентів: цілей, функцій, організаційної структури, основних категорій працівників, технічних засобів, методів управління людьми тощо.

Поняття «розвиток кадрового потенціалу» доцільно розглядати у трьох основних напрямках. Перший, з позиції працівника - це його наявні здібності та можливості. Другий, також з позиції працівника, але мова уже йде про розвиток - характеристику, що містить у собі удосконалення працівника, коли у процесі управління та власних потреб професійного самовдосконалення формуються саме ті нові якості, які необхідні для виконання трудових функцій в певний момент часу. Третій напрямок, з позиції організації, коли розвиток кадрового потенціалу є частиною системи управління, що поєднує технології та методи впливу на якість персоналу для виходу на якісно новий рівень кадрового потенціалу, що гарантує розвиток організації. Тобто, розвиток організації в цілому залежить від професійного розвитку окремого працівника, його кадрового потенціалу.

Формування кадрового потенціалу організації безпосередньо пов'язано з мотивацією та стимулюванням професійної діяльності, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з кадровим резервом, підбором персоналу, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації [1].

Процес управління розвитком кадрового потенціалу закладу дошкільної освіти має свої особливості, але і як в будь-якій організації передбачає аналіз характеристик трудового потенціалу, таких як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника, та інших, які можуть бути використані в процесі трудової діяльності [2, с. 103].

Основна мета професійної діяльності вихователя закладу дошкільної освіти надзвичайно важлива і відповідальна - організація навчання, виховання та розвитку вихованців під час здобуття ними дошкільної освіти. Саме тому у Професійному стандарті «Вихователь закладу дошкільної освіти» до загальних компетентностей дошкільного педагога внесено громадянську, соціальну, культурну, етичну, лідерську, підприємницьку компетентності.

Стандартом визначено трудові функції вихователя та професійні компетентності, які мають забезпечувати якісне виконання своїх обов'язків.

В цьому документі представлено перелік знань, умінь та навичок, що формують конкретну групу професійних компетентностей: прогностичну, організаційну, оцінювально-аналітичну, предметно-методичну, здоров'язбережувальну, проєктувальну, психо-емоційну, педагогічне партнерство, морально-етичну, здатність до навчання впродовж життя, інформаційно-комунікативну [3].

Саме ці вимоги мають бути орієнтиром для розробки критеріїв оцінки кадрового потенціалу конкретного працівника закладу дошкільної освіти, конкретної кваліфікаційної категорії педагогічних працівників.

Професійний стандарт допомагає керівнику ЗДО оцінити наявні здібності і якості працівника під час прийняття особи на посаду, встановлення відповідності вихователя займаній посаді. Вихователь може здійснити самооцінювання власної професійної діяльності.

Управління розвитком персоналу - розробка планів підвищення кваліфікації працівників, планування та реалізація індивідуального професійного розвитку також відбувається з урахуванням вимог Професійного стандарту. На цьому етапі доцільна консультативна підтримка вихователів практичними психологами з питань особистісного та професійного розвитку, психологічної освіти, попередження професійного вигорання дошкільних педагогів.

Законодавством передбачено для вихователів дошкільних навчальних закладів обов'язкове підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років загальним обсягом не менше ніж 120 годин на п'ять років. Вихователі можуть обирати суб'єкта підвищення кваліфікації, які розробляють відповідні програми. Зміст формальної і неформальної освіти вихователів узгоджується зі змістом Професійного стандарту.

Кадровий потенціал ЗДО динамічний, оскільки його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під впливом як об'єктивних факторів, так і управлінських рішень. Розвиток кадрового потенціалу базується на навчанні та перепідготовці кадрів, їх професійній кар'єрі, системі безперервної освіти, удосконаленні організаційних структур та стилю управління.

Література:

1. Литвинчук О.В. Вплив мотиваційних факторів на результативність діяльності державних службовців. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. № 1. С. 62 - 65.
2. Арзамасова О.В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 102 – 106 URL: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/22.pdf> (дата звернення: 30.10.2023)
3. Про затвердження Професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти»: наказ М-ва економіки України від 19 жовт. 2021 р. № 755-21 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 30.10.2023)