



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска «Гимназия №4»**

Центральный округ

630004 ул. Сибирская, 35, (383) 2212523, 2219756

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МБОУ ГИМНАЗИЯ № 4

Кадровая политика — совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

1. Основные направления программы кадровой политики МБОУ

Гимназия № 4.

1.3 Принципы кадровой политики.

1.4 Анализ кадровой работы за предыдущий период.

1.5 Технология, формы и методы работы с кадрами.

1.6 Система управления кадровой работой

1.1 Основные категории кадровой политики

В понятийном аппарате программы кадровой политики можно выделить следующие категории:

Номенклатура какой-либо организации или лица подразумевает под собой перечень имен, должностей, прием и увольнение которых входит в компетенцию данной организации или лица.

Специалист - это работник, обладающий определенными теоретическими знаниями, практическим опытом, навыками и умениями выполнять конкретные виды деятельности, это его собственность и с ней он приходит на рынок труда. Специалист может работать, не задумываясь, в пользу какой организации, партии он работает.

Служащий - это гражданин, занимающий должность в какой-либо организации и за вознаграждение осуществляющий управленческую деятельность, либо социально-культурное обслуживание (врач, учитель, библиотекарь, технический секретарь, инспектор и т.д.).

Должностное лицо - служащий, имеющий право совершать служебные юридические действия, т.е. действия, которые влекут юридические последствия для организации, в которой он занимает должность.

Персонал - совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе, но временно не работающих в связи с различными причинами; совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.

Кадры - понятие более разностороннее по сравнению с понятием специалист, персонал, служащий. Кадры - это то, что имеет смысл и значение только как иерархическая, ранговая совокупность должностных лиц. Кадры решают задачи многопрофильные, выполняя свои профессионально-должностные обязанности, они служат государству, организации, иерархии. Слово «кадр» указывает на служебное, должностное положение человека, его ангажированность.

Кадровый работник вплетен в сложную систему государственных отношений - экономических, социальных, политических, духовных, - и чем сознательнее он участвует в делах государства, муниципального образования и активнее реализует их цели и задачи, выполняет свои функции, тем ценнее он как «кадр», как член государственного или муниципального органа.

Можно выделить следующие характеризующие персонал качества:

Служебные качества:

- преданность гимназии и сознательное служение ее целям и политике; усвоение корпоративных ценностей; согласие со

сложившейся должностной иерархией; лояльность по отношению к руководству;

- общественно-корпоративная активность, участие в делах и мероприятиях гимназии, разработка и реализация политики гимназии; моральная готовность не только пользоваться благами и привилегиями, но и разделять ответственность в случае неуспеха, срыва.

Деловые качества:

- профессиональная квалификация, теоретические знания, практический опыт и умения качественного исполнения обязанностей по должности.

Личностные качества:

- нравственные, психологические, физические качества, способствующие слаженной, эффективной работе и процветанию гимназии.

Кадровая политика гимназии - совокупность сформулированных и получивших правовое закрепление целей, приоритетов, принципов и форм деятельности МБОУ Гимназия № 4, как общеобразовательного учреждения, в области подбора, подготовки и движения педагогических и руководящих работников.

Стратегия кадровой работы или кадровая политика реализуется в жизнь с помощью тактики или системы работы с кадрами (кадровая работа).

Кадровая работа (система работы с кадрами) - это комплекс органически взаимосвязанных правовых, организационных, экономических, психолого-педагогических мероприятий по подбору, приему, расстановке, обучению и использованию персонала.

Кадровая политика гимназии является составной частью общей политики и стратегии учреждения, кадровые изменения есть часть развития гимназии и наряду с другими аспектами служит мощным рычагом воздействия на все сферы и участки жизни и развития общеобразовательного учреждения. Основные критерии, принципы гимназической кадровой

политики соответствуют кадровой политике ГУО мэрии города Новосибирска. Кадровая политика гимназии определяет совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплочённого коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учётом стратегии развития гимназии.

На современном этапе реформирования образования вопросы подбора, расстановки и использования кадров приобретают особую актуальность. Один из ведущих вопросов дальнейшего движения общества по пути реформ - это кадровый. Кадровая политика должна в полной мере отражать новые условия развития системы образования и общества в целом.

1.2 Цели и задачи кадровой политики МБОУ Гимназия № 4

Кадровая политика как целостное явление, как система, имеет определенную структуру, которая включает в себя такие элементы:

- определение целей и постановка основных задач по формированию системы менеджмента качества;
- формирование принципов и методов работы с персоналом;
- выработка требований к персоналу;
- разработка мер по улучшению качественного состава персонала;
- разработка концепции развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- система мотивации персонала.

Чтобы кадровая политика была сильной, эффективной, она должна отражать интересы всех своих объектов – персонала, родителей, обучающихся, руководства ОУ.

Первое направление в кадровой политике - это по-новому организованная подготовка специалистов, владеющих знаниями, умениями и навыками, необходимыми для эффективной Организации УВП.

Второе направление в кадровой политике - это повышение профессиональной квалификации персонала, создание стабильного, сильного и авторитетного в глазах общественности кадрового корпуса гимназии.

От профессионализма, деловитости, нравственных качеств работников МБОУ Гимназия № 4 на прямую зависит конкурентоспособность гимназии.

Основные принципы кадровой политики

Основные идеи, на которых основана деятельность всех работников МБОУ Гимназия № 4:

- идея целостности (гимназия как «единый механизм»)
- идея всеединства как представление о взаимосвязи и взаимозависимости всех существующих объектов и субъектов учебно-воспитательного процесса;
- идея направленности движения гимназии как постепенного и целенаправленного восхождения по ступеням совершенствования;
- идея индивидуального развития всех участников образовательного процесса.

Персонал гимназии осознаёт общие цели и задачи. Разделяет общие принципы и ценности. Активно принимают участие в творческих событиях. Так учителя выступают совместно с учениками на различных праздниках и конкурсах. Многие решения производственного характера решаются коллегиально, через создание творческих групп. У сотрудников есть возможность влиять на курс развития Гимназии.

Конституция Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", «Конвенция по правам ребёнка» и действующее

законодательство обуславливают основные принципы кадровой политики гимназии.

К основным принципам республиканской кадровой политики относятся принципы: демократизма, плановости, комплексной оценки, профессионализма и компетентности, конкретности, компенсации, гласности и открытости, социальной и правовой защищенности.

Принцип демократизма. Предполагает в первую очередь полное и постоянное соответствие деятельности каждого работника гимназии интересам образовательной организации. Во-первых, это означает, что работник всегда действует в интересах гимназии. Во-вторых, демократизм предполагает общедоступность образовательных услуг. В-третьих, это означает гласность и открытость в работе с кадрами и в-четвертых, демократизм предполагает сменяемость состава работников и конкурсность при отборе и расстановке кадров.

Принцип плановости. Реализация данного принципа предполагает введение в практическую деятельность гимназии прогнозирование потребности в кадрах, планирование подготовки и повышения квалификации персонала, аттестации работников и планирование карьеры.

Принцип комплексной оценки качеств персонала гимназии. Руководство данным принципом обязывает в кадровой работе при подборе, расстановке, выдвижении работников учитывать в комплексе их профессиональные, деловые, личностные качества в том числе физическое, психологическое состояние. Подобный подход к оценке работника предполагает использовать комплекс форм и методов для ее осуществления: наблюдения, квалификационные экзамены, аттестацию, анализ практической деятельности и результатов труда, тесты, анкетные опросы, и другие формы и методы.

Принцип профессионализма требует, чтобы профессиональные знания, умения и навыки кандидата на должность соответствовали квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности. Это

предполагает наличие разработанных и утвержденных должностных инструкций и внутригимназического профессионального стандарта педагога по конкретному объекту управления.

Принцип конкретности, означает необходимость учета не только общего соответствия качеств кандидата и требований к должности, но и конкретной сложившейся ситуации в гимназии. Это может быть наличие подготовленных специалистов на момент подбора кадров, перспективы создания новых структурных подразделений, постановка новых стратегических задач и т.д.

Принцип компенсации. Методологической основой данного принципа является то, что коллектив гимназии не есть собрание отдельно взятых квалифицированных специалистов, отдельных личностей, а слаженная команда по выполнению поставленной перед ней задачи. Реализация принципа компенсации предполагает такой подбор кадров в штат, чтобы отрицательные качества одного служащего компенсировать соответствующими положительными качествами другого. Недостатки в теоретических знаниях, практических умениях и опыте одних пополняются знаниями и умениями других и таким образом создается единый работоспособная и компетентная команда. Данный принцип предполагает сочетание в аппарате молодых и опытных кадров, женщин и мужчин, представительство различных социальных слоев, что позволяет сохранять преемственность и более полно и точно отражать интересы гимназии.

Принцип социально - правовой защиты кадров. Данный принцип означает принятие необходимых законодательных, нормативных положений по созданию благоприятных социальных, технических, экономических и правовых условий для эффективной работы персонала гимназии.

В реализации кадровой политики нельзя руководствоваться лишь одним или несколькими принципами. Только руководствуясь совокупностью основных принципов, можно рассчитывать на успех. Но, безусловно, важно не механическое их соблюдение, а осознанное руководство ими при

принятии решений по подбору, расстановке и использованию кадров в каждой конкретной ситуации.