

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Повышение квалификации (на примере МДОУ «Детский сад №1». г.
Энгельс)**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 5 курса 541 группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономического факультета

Кайвалиевой Алмы Сагындыковны

Научный руководитель

к.э.н., доцент

подпись, дата

С.М. Юсупова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2024

Актуальность темы исследования. В условиях глобальных перемен в деятельности современных организаций крайне важным элементом становится кадровый потенциал. Сейчас это уже не просто элемент деятельности организации, но и пространство для конкурентной борьбы. Именно кадровый потенциал обеспечивает высокую эффективность организации сейчас, а также позволяет формировать различного рода планы и перспективы ее развития. Между тем, для развития кадрового потенциала необходимо уделять много внимания обучению, переподготовке и повышению квалификации кадров. Данные кадровые технологии позволяют поддерживать высокий уровень и дальнейшее развитие системы управления персоналом как коммерческой организации, так и бюджетного учреждения. Все указанные элементы объединяются в систему развития персонала.

Комплекс или программа развития персонала способствует формированию кадрового потенциала. Сотрудники получают новые знания и опыт, а также их профессиональный уровень растет. Непосредственно профессиональное развитие также мотивирует к выполнению новых задач, стоящих перед организацией.

Главная задача современных исследований заключается в выборе новых подходов, которые совершенствуют систему развития персонала с помощью развития ее составляющих, повышают эффективность, формируют набор качественно новых организационно-экономических и социально-правовых мероприятий, целенаправленно модифицируют систему развития персонала, трансформируются в качественно новый формат, который соответствует современным требованиям. Уровень развития персонала является одним из определяющих факторов выживаемости организации вне зависимости от специфики ее деятельности.

Итак, актуальность данной темы заключается в том, что подготовка, переподготовка и повышение квалификации являются важными с точки зрения развития персонала. Далеко не все руководители правильно

оценивают важность развития персонала. Между тем, подготовленный персонал является залогом эффективной деятельности организации.

Степень разработанности темы ВКР. Исследованию многочисленных проблем, связанных с системой подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала организации в муниципальных учреждениях и коммерческих предприятиях посвящено достаточное большое количество работ как отечественных, так и зарубежных специалистов.

Теоретические основы научного исследования проблем, связанных с повышением эффективности системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала организации: Афолина А.С., Белая К.Ю., Бачурин О.М., Власова Е.А., Кельперис И.И., Ларин С.Н., Маслова В.М., Мигачева Г.Н., Санатина К.П., Ярушева С.А. и другие.

Цель и задачи ВКР. Целью данной работы является исследование системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала организации на примере МДОУ «Детский сад 1», а также разработка мер по повышению ее эффективности.

Задачи работы:

1. Исследовать сущность и значение подготовки и переподготовки кадров в организации.
2. Рассмотреть особенности повышения квалификации персонала в организации.
3. Охарактеризовать роль квалификации персонала в организации.
4. Провести краткую характеристику МДОУ «Детский сад №1».
5. Провести анализ действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад №1».
6. Выявить основные проблемы действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад 1».

7. Предложить меры для повышения профессиональных компетенций педагогов.

8. Разработать индивидуальную программы профессионального развития.

9. Провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами проводимого исследования, а также сформированной логикой достижения поставленной цели и задач работы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования, а также избранной автором логикой достижения поставленной цели. Работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованных источников и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Теоретические аспекты подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации

Относительно недавно важное место в управлении персоналом заняла подсистема развития. Развитие кадров на сегодняшний день представляется тем элементом, без которого не может существовать и развиваться какая-либо организация. При этом, уровень данной системы может быть совершенно разным, что обусловлено возможностями и размерами организации.

На сегодняшний день в рамках системы обучения выделяются следующие направления:

1. Подготовка кадров, представляющая организованное и планомерное обучение, а также выпуск квалифицированных кадров для всех областей деятельности, владеющих комплексом специальных знаний и навыков.

2. Переподготовка кадров представляет собой получение персоналом новых знаний, навыков и умений в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к результатам и содержанию труда.

3. Повышение квалификации, что предполагает развитие уже существующих знаний, умений и навыков.

Подготовка кадров производится в специальных учебных заведениях на основе разработанных стандартов. Такое обучение связано с получением профессионального образования. При трудоустройстве работник проходит обучение, связанное с его профессией. Система подготовки персонала в самой организации должна учитывать как интересы хозяйствующего субъекта в более быстром заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, так и интересы самого работника - получение полноценной профессиональной подготовки.

одним из направлений системы обучения персонала является повышение квалификации кадров. Вполне понятно, что кадры выступают одним из важнейших ресурсов современной организации. Однако более

важным являются профессиональные навыки, умения и знания работников, которые позволяют достигать целей и задач организации. В условиях высококонкурентного рынка важной задачей становится непрерывное совершенствование уровня подготовки работников.

Существует достаточно много классификаций методов повышения квалификации персонала. Наиболее эффективным представляется сочетание как традиционных, так и современных методов. Это позволяет получить достаточно серьезную теоретическую базу, а также на практическом примере выработать определенные навыки и знания. При этом, в повышении квалификации должна быть заинтересована как организация, так и каждый работник. Только при наличии такой заинтересованности процесс повышения квалификации будет экономически эффективным и целесообразным.

Таким образом, роль повышения квалификации персонала в организации достаточно сложно оценить, поскольку данный процесс влияет на многие элементы системы управления персоналом, а кроме того, является одним из инструментов управления организацией в рамках системы обучения кадров. С учетом того, что персонал является одновременно экономическим ресурсом и фактором производства, повышение квалификации позволяет организации поддерживать собственный кадровый потенциал на высоком уровне. Все это делает ее более конкурентоспособной и адаптированной к меняющимся условиям внешней среды.

Исследование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад №1»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение (МДОУ) «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области находится по адресу: г. Энгельс, пл. Ленина, 1. МДОУ «Детский сад №1» открылся в 1940 году как «ясли-сад». В 2001 году ДОУ получил статус - детский сад комбинированного вида. В МДОУ функционируют 6 групп, 1 группа круглосуточного пребывания воспитанников, 1 семейная группа. С 2016 года в ДОУ открыт логопункт.

Миссия МДОУ «Детский сад №1» г. Энгельса заключается в том, что через упрочение и развитие психического и физического здоровья детей, содействовать цельному воспитанию личности каждого ребенка.

Учредителем и собственником имущества Учреждения является Энгельсский муниципальный район. Функции и полномочия Учреждения осуществляет Уполномоченный орган местного самоуправления – Комитет по образованию Энгельсского муниципального района Саратовской области.

В МДОУ «Детский сад №1» в течение последних нескольких лет успешно реализуется система развития персонала, которая включает следующие формы:

- индивидуальное наставничество;
- участие в различных формах методической работы;
- краткосрочные курсы, проблемные семинары;
- обучение в средних и высших учебных заведениях;
- курсы повышения квалификации в объеме не менее 72 часов.

Ежегодно проводится несколько городских и региональных форумов в рамках которых проводится мастер-классы по разным направлениям содержания образования. На протяжении пяти лет работники учреждения участвуют во Всероссийском конкурсе «Воспитатель года», главными задачами которого являются выявление талантливых молодых педагогов, их поддержка и поощрение, а также мотивация к поиску новых форм

интеллектуальной и творческой деятельности, расширение сферы профессиональных контактов. Также новые работники проводят участие во Всероссийском конкурсе молодых педагогических работников «Педагогический дебют – 2023».

В учреждении реализована технология первичного обучения, полностью связанная с наставничеством. На работу в МДОУ «Детский сад №1» принимаются молодые специалисты с профильным образованием.

Педагоги ежегодно отправляются на разного рода учебные курсы, позволяющие повысить эффективность образовательной деятельности учреждения. В частности, педагоги регулярно направляются для получения навыков использования следующих методик в своей работе:

- проблемно-диалогическое обучение;
- метод критического мышления (метод интеллект-карт).

Все это позволяет повысить качество образовательной деятельности МДОУ «Детский сад №1». В частности, технология проблемно-диалогического обучения применяется учителями на занятиях, где дети получают совершенно новые знания. Метод интеллект-карт позволяет изобразить информацию в графическом виде. Интеллект-карта отражает разные связи между понятиями (смысловые, ассоциативные, причинно-следственные), составляющими проблему или предметную область.

С 2021 года многие педагоги освоили технологию обучения по типу квеста. Квест-технологии, используемые в образовательной деятельности, позволяют осуществить переход от репродуктивных методов обучения к интерактивным, а также ориентированы на формирование метапредметных результатов.

Одним из важнейших методов обучения и одновременно адаптации персонала выступает наставничество. Наставничество реализуется непосредственно на рабочем месте педагога. Если же педагог является опытным работником, то наставничество ограничивается 1-2 днями. Нового

работника знакомят с особенностями МДОУ «Детский сад №1», коллективом и т.д.

Проведенный анализ позволяет выявить следующие проблемы в системе обучения, переобучения и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад 1»:

1. Отсутствует структурированный план по повышению профессиональных компетенций педагогов. Педагоги повышают свою квалификацию, но это практически не находит отражения на их заработной плате и мотивации в целом. Отсутствует план развития педагогов, который мог бы связать профессиональное развитие с карьерной лестницей.

2. Отсутствует электронная база знаний, которая позволяла бы накапливать имеющиеся знания и опыт работников МДОУ «Детский сад 1». Тем самым, опытные педагоги смогут лучше передать свой опыт, а молодые работники получают мощный ресурс для самообразования.

3. Методика творческих микрогрупп как способ обмена знаниями и опытом внутри педагогического коллектива является эффективной, однако для ее регламентации следует разработать локальный акт, а опыт применения также фиксировать.

4. Мало внимания уделяется обучению и повышению квалификации работников, выполняющих вспомогательные функции в учреждении. Лишь раз в пять лет работники проходят аттестацию, которая является основанием для повышения квалификации.

Таким образом, устранив вышеуказанные проблемы, система развития персонала в МДОУ «Детский сад 1» будет значительным образом улучшена. При этом, важно уделять внимание не только проблемам подготовки педагогов, но и стремиться к высокому уровню развития остальных работников, без которых работа МДОУ «Детский сад 1» по большей части представляется невозможной.

Направления совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад №1»

Все представленные далее мероприятия необходимо объединить в один комплексный проект «Повышение профессиональных компетенций персонала МДОУ «Детский сад 1». Проект будет рассчитан на 5 лет – с 2024 по 2028 гг. включительно. Цель проекта заключается в создании условий для обеспечения профессионального роста и мастерства педагогов МДОУ «Детский сад № 1», а также формировании творчески работающего коллектива единомышленников. Достижение цели проекта требует решения следующих задач:

1. Совершенствование методической работы в МДОУ «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области.
2. Организация непрерывного обучения педагогов.
3. Повышение мотивации педагогов в области повышения профессиональных компетенций.
4. Повышение имиджа МДОУ «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области и работы педагогов.

Способы реализации проекта будут включать в себя следующее:

1. Разработка индивидуальных программ развития педагогов, способствующих повышению квалификации и самообразованию.
2. Посещение курсов повышения квалификации и создание внутренней системы повышения квалификации (к примеру, активное участие педагогов в методической работе МДОУ «Детский сад № 1», проведение мастер-классов и др.).
3. Создание творческих минигрупп для внедрения инновационных технологий в работу МДОУ «Детский сад № 1».
4. Обобщение опыта собственной работы в виде публикаций на официальном сайте учреждения и интернет-порталах об образовании.

5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях.

6. Разработка системы мер поощрения творческих педагогов.

Ключевые затраты для реализации проекта будут складываться из подготовки соответствующей документации. В частности, разработка проекта будет осуществлена методистами с заведующей детским садом. Всего предполагается участие троих сотрудников учреждения. Поскольку разработка проекта будет осуществляться собственными силами учреждения, данным сотрудникам необходимо назначить единовременную выплату в размере 5 000 рублей. Следовательно, на разработку проекта «Повышение профессиональных компетенций персонала МДОУ «Детский сад № 1» потребуется затратить 15 000 рублей.

Наибольший объем затрат потребуется для создания Базы знаний, которой в перспективе будут пользоваться педагоги МДОУ «Детский сад № 1». Подобного рода информационный ресурс станет эффективным дополнением для системы развития педагогических кадров учреждения. В Базе знаний будут интегрированы опыт и знания педагогов детского сада за несколько последних лет. Разного рода курсы, дополнительная информация, вспомогательный видеоматериал позволят педагогам в любой момент получить необходимую информацию. Отдельные темы и направления изучения можно будет изучать в рамках творческих групп или самообразования. В перспективе с помощью Базы знаний можно транслировать педагогический опыт МДОУ «Детский сад № 1» на другие учреждения Саратовской области. В тоже время в будущем можно упростить процесс повышения квалификации за счет организации в Базе знаний онлайн-занятий.

При внедрении Базы знаний уже в первые месяцы функционирования молодые педагоги смогут бесплатно изучить ту или иную информацию. В особенности она будет полезна для педагогов, ранее не имеющих профессионального опыта работы.

База знаний отвечает современным тенденциям развития жизнедеятельности человека, а также цифровизации, которая проникает во все сферы деятельности. В условиях динамичного изменения окружающего мира и большого потока информации отсутствие подобного рода системы является неприемлемым. Кроме того, База знаний может помочь ускорить внедрение остальных предлагаемых мероприятий. Совокупные затраты на Базу знаний будут включать следующее:

- исправление работы сайта - 25 тыс. рублей;
- создание Базы знаний - 45 тыс. рублей;
- курс для документоведа - 10 тыс. рублей;
- увеличение ежемесячной заработной платы в течение одного года (48 тыс. рублей).

Всего - 128 тыс. рублей.

Одним из важнейших мероприятий стала разработка индивидуальной программы профессионального развития педагогов. Данная программа будет способствовать более эффективному развитию педагогических кадров, а также профессиональному росту сотрудников МДОУ «Детский сад № 1». Основная работа будет заключаться в выработке индивидуальной программы для каждого из действующих педагогов учреждения. Предполагается, что данной работой займется старший воспитатель и один из методистов. С этой целью каждому из данных сотрудников необходимо обеспечить выплату единовременной выплаты в размере 5 000 рублей. Следовательно, всего будет затрачено 10 000 рублей.

Отдельным пунктом в индивидуальной программе профессионального развития педагогов выделено самообразование. Для педагогов будет выделено отдельное оплачиваемое время для самообразования и методический материал. Пока точно неизвестно, сколько педагогов и в каком количестве будут использовать программу самообразования, поэтому выделим бюджет на ближайший год в размере 55 тыс. рублей.

Итак, общая сумма затрат на предложенные мероприятия составит 208 тыс. рублей. Средства на реализацию данных мероприятий будут получены при помощи реинвестирования доходов МДОУ «Детский сад № 1», а также целевого финансирования со стороны администрации Энгельсского муниципального района Саратовской области.

Внедрение подобных нововведений должны повысить эффективность системы подготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области. Кроме того, вырастут показатели производительности труда и показатели выполнения задач работниками. Если же система окажется эффективной по мнению специалистов и руководства детского сада, то дальнейшая цена поддержки подобных новшеств будет гораздо ниже, чем в первый год.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимо отметить, что подготовка и переподготовка имеют важное значение в системе обучения персонала. За счет эффективной подготовки обеспечивается первичное обучение работников. Переподготовка в свою очередь дает возможность получить новую профессию, что зачастую сопровождается карьерным ростом.

На сегодняшний день существует достаточно много классификаций методов повышения квалификации персонала. Наиболее эффективным представляется сочетание как традиционных, так и современных методов. Это позволяет получить достаточно серьезную теоретическую базу, а также на практическом примере выработать определенные навыки и знания. При этом, в повышении квалификации должна быть заинтересована как организация, так и каждый работник. Только при наличии такой заинтересованности процесс повышения квалификации будет экономически эффективным и целесообразным.

Таким образом, роль повышения квалификации персонала в организации достаточно сложно оценить, поскольку данный процесс влияет на многие элементы системы управления персоналом, а кроме того, является одним из инструментов управления организации в рамках системы обучения кадров. С учетом того, что персонал является одновременно экономическим ресурсом и фактором производства, повышение квалификации позволяет организации поддерживать собственный кадровый потенциал на высоком уровне. Все это делает ее более конкурентоспособной и адаптированной к меняющимся условиям внешней среды.

В данной работе был проведен анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на примере МДОУ «Детский сад №1». Муниципальное дошкольное образовательное учреждение (МДОУ) «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области находится по адресу: г. Энгельс, пл. Ленина, 1. МДОУ «Детский сад №1» открылся в 1940 году как «ясли-сад». В 2001 году

ДООУ получил статус - детский сад комбинированного вида. В ДООУ функционируют 6 групп, 1 группа круглосуточного пребывания воспитанников, 1 семейная группа. С 2016 года в ДООУ открыт логопункт. ДООУ «Детский сад №1» представляет собой дошкольное образовательное учреждение, которых в нашей стране очень много.

На начало 2024 года численность персонала ДООУ «Детский сад №1» составляет 44 человека. Анализ данных по численности персонала показал, что за 2021-2023 гг. ДООУ «Детский сад №1» смог восстановить штатную численность работников.

Анализ действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в ДООУ «Детский сад №1» позволил выявить следующие проблемы:

1. Отсутствует структурированный план по повышению профессиональных компетенций педагогов. Педагоги повышают свою квалификацию, но это практически не находит отражения на их заработной плате и мотивации в целом. Отсутствует план развития педагогов, который мог бы связать профессиональное развитие с карьерной лестницей.

2. Отсутствует электронная база знаний, которая позволяла бы накапливать имеющиеся знания и опыт работников ДООУ «Детский сад 1». Тем самым, опытные педагоги смогут лучше передать свой опыт, а молодые работники получают мощный ресурс для самообразования.

3. Методика творческих микрогрупп как способ обмена знаниями и опытом внутри педагогического коллектива является эффективной, однако для ее регламентации следует разработать локальный акт, а опыт применения также фиксировать.

4. Мало внимания уделяется обучению и повышению квалификации работников, выполняющих вспомогательные функции в учреждении. Лишь раз в пять лет работники проходят аттестацию, которая является основанием для повышения квалификации.

Устранив вышеуказанные проблемы, система развития персонала в МДОУ «Детский сад 1» будет значительным образом улучшена. При этом, важно уделять внимание не только проблемам подготовки педагогов, но и стремиться к высокому уровню развития остальных работников, без которых работа МДОУ «Детский сад 1» по большей части представляется невозможной.

В качестве основных направлений совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад 1» было выбрано следующее:

1. Долгосрочный проект «Повышение профессиональных компетенций персонала МДОУ «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области» позволит устранить выявленные в системе повышения квалификации работников недостатки. В тоже время, данный проект станет основой для дальнейшего развития педагогов и кадрового потенциала детского сада в целом.

2. Создание Базы знаний. Подобного рода информационный ресурс станет эффективным дополнением для системы развития педагогических кадров учреждения. В Базе знаний будут интегрированы опыт и знания педагогов детского сада за несколько последних лет.

3. Разработка индивидуальной программы профессионального развития педагогов. Данная программа будет способствовать более эффективному развитию педагогических кадров, а также профессиональному росту сотрудников МДОУ «Детский сад № 1».

4. Повышение эффективности самообразования. Для педагогов будет выделено отдельное оплачиваемое время для самообразования и методический материал.

Совокупная сумма затрат на предложенные мероприятия составит 208 тыс. рублей. Средства на реализацию данных мероприятий будут получены при помощи реинвестирования доходов МДОУ «Детский сад № 1», а также

целевого финансирования со стороны администрации Энгельсского муниципального района Саратовской области.

Внедрение подобных нововведений должны повысить эффективность системы подготовки и повышения квалификации персонала в МДОУ «Детский сад № 1» Энгельсского муниципального района Саратовской области. Кроме того, вырастут показатели производительности труда и показатели выполнения задач работниками. Если же система окажется эффективной по мнению специалистов и руководства детского сада, то дальнейшая цена поддержки подобных новшеств будет гораздо ниже, чем в первый год.