

Общество с ограниченной ответственностью «Счастливое детство»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

ООО «Счастливое детство»

И.В. Ерастова

2021г.



**Программа «Лестница успеха»,
направленная на
развитие трудового и личностного
потенциала работников**

Автор: Ерастова Инна Васильевна, заведующий, Т.В. Меньшикова,
методист



г. Сургут

Общество с ограниченной ответственностью «Счастливое детство»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ООО «Счастливое
детство»

«_____» _____ 2021г.
_____ И.В. Ерастова

**Программа «Лестница успеха»,
направленная на
развитие трудового и личностного
потенциала работников**

Автор: Ерастова Инна Васильевна, заведующий, Т.В. Меньшикова,
методист



г. Сургут
2021г.

Паспорт программы

Критерии	Описание
Наименование	Социальная программа «Лестница успеха» по развитию кадрового потенциала в организации ООО «Счастливое детство»
Дата принятия решения о разработке программы	11.01.2022г., приказ № 54 от 11.01.2021г.
Основной разработчик программы	И.В Ерастова, заведующий, Т.В. Меньшикова, методист.
Цели и задачи программы	Цель: создание условий для трудового и личностного потенциала каждого работника ООО «Счастливое детство», направленных на реализацию образовательного процесса с учетом запросов государства, общества и семьи и обеспечивающих высокую конкурентоспособность среди дошкольных образовательных учреждений. Задачи: 1. Формировать высококвалифицированный кадровый потенциал организации, способный реализовывать задачи государственной политики в дошкольном образовании. 2. Создать условия для развития трудового потенциала сотрудников организации. 3. Формировать у каждого сотрудника чувства принадлежности к коллективу, позволяющий использовать трудовой потенциал для получения максимального успеха в достижении общих целей и задач.
Сроки реализации	с 11.01.2021г. по 31.12.2023 г.
Перечень основных подпрограмм	1. Подпрограмма №1. «Сотрудник, как ключевая фигура в организации». 2. Подпрограмма №2. «Условия, как залог развития трудового потенциала работников». 3. Подпрограмма №3 «Я-часть коллектива!».
Исполнители подпрограмм и основных мероприятий	И.В Ерастова, заведующий. Т.В. Меньшикова, методист. Ю.С. Сероштан, заместитель заведующего по УВР.
Объем и источники финансирования	Собственные средства.
Ожидаемые конечные результаты реализации	• Получены кадры, способные реализовывать образовательный процесс согласно поставленных государством целей и задачи в области дошкольного образования. • Созданы условия для развития трудового потенциала сотрудников организации.

	• Получены кадры, высокопрофессионально осуществляющие свою трудовую деятельность, развивающиеся в личностном и профессиональном плане, проявляющие интерес к жизни, своей работе, коллегам. • Обеспечено конкурентное преимущество среди других дошкольных учреждений.
Система реализации контроля за исполнением программы	Контроль за реализацией программы предполагает изучение итогов проводимых мероприятий, направленных на решение целей и задач Социальной программы «Лестница успеха». Критериями такого контроля могут быть: справки по результатам анализа, фото и видео отчеты, динамика успехов сотрудников и т.д. Данный контроль позволит определить эффективность проведенных мероприятий, выявить недостатки и наметить перспективу развития кадрового потенциала в ООО «Счастливое детство».

Актуальность Программы

- 1.1. Цели и задачи программы
- 1.2. Сроки реализации
- 1.3. Целевые группы
- 1.4. Этапы реализации Социальной программы «Лестница успеха»
- 1.5. Планируемые достижения и результаты
- 1.6. Механизм управления Программой

2. Содержание Программы

- 2.1. Кадровый потенциал, как основной фактор реализации стратегических целей организации
- 2.2. Формы повышения профессионального уровня кадрового потенциала
- 2.3. Особенности формирования кадрового потенциала в ООО «Счастливое детство»
- 2.4. Финансово-экономическое обеспечение Социальной программы

Заключение

Список литературы

Актуальность темы

В настоящее время изменения в системе образования направлены на реализацию новых целей и задач государственной политики, которые направлены на создание единого ядра содержания дошкольного образования, ориентированного на приобщение детей к духовно-нравственным и социокультурным ценностям русского народа, воспитание подрастающего поколения как знающего и уважающего историю и культуру своей семьи, большой и малой Родины. Ответственная роль в этом принадлежит педагогическому коллективу, так как именно педагоги ежедневно выстраивают свою работу с детьми раннего и дошкольного возраста, формируя у них новые знания, умения и навыки. Такой коллектив должен обладать не только совокупностью разных компетенций, но и имеющим потенциал к росту и развитию. А это возможно только тогда, когда каждый сотрудник готов творчески расти, личностно и профессионально развиваться.

Программа «Лестница успеха» направлена на развитие трудового и личностного потенциала работников ООО «Счастливое детство», позволяющего реализовывать государственно значимые цели и задачи в области дошкольного образования.

Трудовой потенциал – предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Личностный потенциал – это интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий.

Личностный потенциал – это стержень личности, благодаря чему она способна функционировать как автономный субъект, не следуя исключительно внутренним импульсам или давлению внешней среды, прокладывая свой не прямой путь в изменчивом мире, руководствуясь своими целями и смыслами.

Кадровый потенциал – это обобщающая характеристика способностей и возможностей работников предприятия, имеющих необходимую квалификацию, прошедших профессиональную подготовку и обладающих специальными профессиональными знаниями, навыками, умениями, опытом работы и компетенциями в определенной сфере деятельности, способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности и давать экономические результаты для достижения целей организации.

Успех работы в дошкольном учреждении зависит от слаженной работы всех работников, потому что личностный потенциал каждого сотрудника способствует развитию трудового потенциала, что позволяет добиться значительных успехов в деятельности организации и позволяет говорить о мощности кадрового потенциала.

Большая роль, конечно же в этом, принадлежит административной команде, которая сама должна быть способной быстро ориентироваться в новых изменениях, понимая, куда, как и зачем вести коллектив за собой, какие результаты ожидает получить. Такой административный состав в ООО «Счастливое детство», который понимает и двигает коллектив к реализации целей и задач, поставленных организацией.

1.1. Цели и задачи программы

Цель программы «Лестница успеха»: создание условий для трудового и личностного потенциала каждого работника ООО «Счастливое детство», направленных на реализацию образовательного процесса с учетом запросов государства, общества и семьи и

обеспечивающих высокую конкурентоспособность среди дошкольных образовательных учреждений.

Задачи:

1. Формировать высоко квалифицированный кадровый потенциал организации, способный реализовывать задачи государственной политики в дошкольном образовании.
2. Создать условия для развития трудового потенциала сотрудников организации.
3. Формировать у каждого сотрудника чувства принадлежности к коллективу, позволяющий использовать трудовой потенциал для получения максимального успеха в достижении общих целей и задач.

Данная Социальная программа направлена на развитие кадрового потенциала организации, позволяющего добиться значительных успехов в деятельности.

Социальная программа является средне срочной и рассчитана на 3 года и охватывает всех сотрудников ООО «Счастливое детство».

В рамках Программы «Лестница успеха» по развитию кадрового потенциала в организации ООО «Счастливое детство» будут реализованы подпрограммы:

Подпрограмма №1. «Формирование кадрового потенциала»;

Подпрограмма №2. «Создание условий для развития трудового потенциала сотрудников».

Подпрограмма №3. «Я-часть коллектива!».

В рамках этих подпрограмм определены цели, задачи, планы реализации, ожидаемые результаты.

1.2. Сроки реализации

Социальная программа «Лестница успеха» рассчитана на три года (2021г., 2022г., 2023г.).

1.2.Целевые группы

Данная Социальная программа «Лестница успеха» охватывает такие целевые группы, как воспитатели, специалисты, руководители, рабочие, служащие.

1.4. Этапы реализации Программы «Лестница успеха»

I этап– подготовительный (11 января 2021г. по 09 февраля 2021 г.)

Цель: подготовка к реализации программы «Лестница успеха»

- Изучение передового опыта в вопросе формирования и развития кадрового потенциала в организациях непромышленной сферы посредством интернет источников, литературы;
- Определение подпрограмм программы «Лестница успеха», их основных направлений, целей, задач;
- Разработка планов работы в рамках реализации каждой подпрограммы;
- Определение путей, форм решения поставленных задач;
- Определение планируемых результатов.

II этап - реализация подпрограмм (09 февраля 2021 г.-30 ноября 2023 г.)

Цель: практическая реализация Программы.

- Реализация планов работы подпрограмм.
- Разработка основных нормативно-правовых документов по реализации Программы «Лестница успеха».

III этап - заключительный (01 декабря 2023 г.-31 декабря 2023 г.)

Цель: анализ проделанной работы по реализации Программы «Лестница успеха», определение ее эффективности, подведение итогов.

- Анализ реализации мероприятий согласно плану каждой подпрограммы;
 - Определение недостатков, проблем;
 - Представление своего опыта общественности.
- дальнейшая работа по формированию кадрового потенциала организации.

1.5. Планируемые достижения и результаты

Таблица №1

Задачи:	Полученный результат	Подтверждение результата
1.Формировать высоко квалифицированный кадровый потенциал организации, способный реализовывать задачи государственной политики в дошкольном образовании.	Общий: • Получены кадры, способные реализовывать образовательный процесс согласно поставленных государством целей и задачи в области дошкольного образования. Дополнительный: • Действует система методического сопровождения. • Сформирована компетентность в реализации основных направлений в дошкольном образовании. • Воспитателями на высоком уровне проводятся мероприятия с использованием инновационных технологий в обучении и воспитании воспитанников. • Создана и работает система наставничества. • Создан кадровый резерв из своих сотрудников.	• Приняты сотрудники обладающие высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования • 100% воспитателей, прошедших курсы повышения квалификации по основным направлениям дошкольного образования (согласно стратегии ХМАО-Югры. • 100% воспитателей охвачены методическим сопровождением. • Сформирована компетентность в реализации основных направлений дошкольного воспитания в рамках государственной политики образования и стратегии округа. • 100% воспитателей используют эффективные и инновационные технологии в обучении и воспитании воспитанников. • Действует система наставничества молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение. • 100% воспитателей, прошедших курсы повышения квалификации по основным направлениям дошкольного образования (согласно стратегии ХМАО-Югры; • 100% воспитателей использующих эффективные технологии в обучении и воспитании воспитанников; • Сотрудники из кадрового резерва стали работать в новых должностях;

2. Создать условия для развития трудового потенциала сотрудников организации.	Общие: - Созданы условия для развития трудового потенциала сотрудников организации. Дополнительные: - Созданы условия для аттестации педагогических работников; - Создана система качества результатов и интенсивности труда сотрудников - Педагоги имеют планы по самообразованию и работают по ним; - Педагоги делятся педагогическим опытом в соцсетях, участвуют в конкурсах.	- Разработана нормативно-правовая база по аттестации педагогических работников. - Увеличилось число педагогов, имеющих соответствие категории. 100% сотрудников реализовали план самообразования. - Сотрудники качественно работают и поощряются в результате системы эффективности и интенсивности; 100% сотрудников, распространяют педагогический опыт посредством различных участия в конкурсах, публикациях и т.д. 100% сотрудников, формируют педагогический опыт посредством участия в педагогических сообществах.
2. Формировать у каждого сотрудника чувство принадлежности к коллективу.	Общий: - Получены кадры, профессионально осуществляющие свою работу, развивающиеся в личностном и профессиональном плане, проявляющие интерес к жизни, своей работе, коллегам. Дополнительные: - Сформирован индивидуальный статусный потенциал, уважение к личным достижениям и достижениям других педагогов; - Развита здоровая конкуренция среди педагогов и сотрудников в целом; - Развита система ротации (перемещения сотрудников по корпусам); - Сотрудники активно занимаются спортом и ведут здоровый образ жизни.	100% сотрудников участвуют в различных мероприятиях, как внутри организации, так и во вне. - Создана система эффективности всех сотрудников. 100% сотрудников личностно и профессионально растут, и развиваются. - Представлены результаты работы своего личностного и профессионального роста. Имеются методические разработки, методические копилки. - Сотрудники осуществляют трудовую деятельность, перемещаясь по корпусам. - Активно работает сообщество «Соцсети» в Ватсап. - Представление своего опыта на сайте организации. - Создан Клуб любителей спорта. Сотрудники активно ведут здоровый образ жизни, занимаются спортом.

1.6.Механизм управления Программой

Управление программами — процесс управления несколькими взаимосвязанными проектами, направленный на повышение эффективности использования ресурсов, снижение рисков и успешное завершение каждого проекта.

Таблица №2

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	- Изучение основных литературных источников в вопросе развития кадрового потенциала. - Определение целей и задач реализации программы «Лестница успеха», основных направлений. - Определение условий для реализации Программы. - Определение методов и средств для достижения целей по реализации Программы. - Утверждение механизма контроля реализации Программы. - Определение форм в работе с сотрудниками организации.	09.01.2021г.	заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист
2.	Организация и проведение мероприятий с сотрудниками в рамках программы «Лестница успеха».	09.02.2021г.- 30.11.2023г.	заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист
3.	- Проведение анализа реализации Программы «Лестница успеха». - Проведение экспертизы качества программных мероприятий. - Создание материалов для передачи и распространения опыта в городе Сургуте и ХМАО-Югре - Ежегодный анализ результатов программных мероприятий и подготовка отчета по реализации основных мероприятий Программы.	Декабрь 2023г.	заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист

2. Содержание Программы

Кадровый потенциал организации, как важная часть трудового потенциала организации

В настоящее время наблюдается высокая конкурентность среди дошкольных образовательных учреждений. И успех любой организации, конечно зависит от кадров, которые в ней работают, на сколько работники умеют применять знания, навыки, успешно действовать на основе практического опыта при решении общих задач.

Результаты профессиональной деятельности сотрудников и дают это конкурентное преимущество среди других организаций.

Кадровый потенциал – это сочетание личностных характеристик персонала их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть активированы и использованы организацией для достижения поставленных краткосрочных или долгосрочных целей

Структурные компоненты кадрового потенциала



Рисунок 1. Структурные компоненты кадрового потенциала

Интеллектуальный потенциал – сумма знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Это знания, навыки и производственный опыт конкретных людей. Интеллектуальный потенциал есть ни что иное как уровень интеллектуальных способностей сотрудника, которые могут существенно повысить эффективность деятельности в организации.

Профессионально-квалификационный потенциал – профессиональные навыки работников компании и их стаж работы. Эти навыки должны обеспечивать конкурентоспособность предприятия.

Психофизиологический потенциал – совокупность психологических (стрессоустойчивость, коммуникабельность) и физических (сила, выносливость) навыков работников предприятия, позволяющих обеспечивать конкурентоспособность компании.

Личностные качества кадровых сотрудников – уникальные навыки и способности работников предприятия, способствующие конкурентоспособной среде на предприятии.

Организационный потенциал – это совокупные возможности работников аппарата управления, выражаемые в объемах и видах работ, которые может выполнить руководство предприятия.

Организационный потенциал бывает:

- лидерский (способность к главенству в стимулировании, планировании и организации активности группы)
- коммуникативный (понятие, отражающее комплекс взаимосвязанных качеств, обеспечивающих тот или иной уровень взаимодействия человека с окружающим).
- управленческий (совокупные возможности линейных и функциональных менеджеров, выраженные в категориях объема работы, которую может выполнить общее руководство) - мотивационный (возможности менеджеров мотивировать персонал на работу)

Инновационный потенциал – описание возможностей организации по достижению целей за счёт реализации инновационных проектов.

На кадровый потенциал влияют разные факторы:

1) Внешние: социальный, технический, экономический.

Социальный: качество трудовой жизни: зарплата, возможность сделать карьеру, возможность реализации личных целей, уровень благосостояния работника, обеспечить работника социальными льготами, текучесть кадров, качество работы.

Технические: производительность труда, характер и содержание труда, качество труда персонала, оснащённость производства (уровень механизации и автоматизации производства), коэффициент труда и безопасность труда.

Экономический: состояние экономики, ситуация на рынке труда (спрос на персонал, его количественная структура; предложение в области персонала – это ситуация в сфере учебных заведений, центре занятости), уровень безработицы, уровень инфляции

2) Внутренние факторы: личностные, статусный потенциал, мотивационный фактор.

Личностные: психофизиологические: пол, возраст, характерологический тип, работоспособность, способности, компетентность, знания, умения, навыки, опыт работы.

Статусный потенциал – реализация потребностей работников трудовой деятельности. Признание результатов работы коллегами, одобрение работы.

Мотивационный фактор предполагает, что каждый сотрудник может, мотивировано работать, когда знает чётко поставленную цель и считает её достижимой. Внутренний фактор, вызывающий удовлетворённость своей работой.

Таким образом, в организации необходимо учитывать все факторы, которые оказывают влияние на кадровый потенциал и стремиться максимально создавать условия для развития тех факторов, которые положительно влияют на трудовую деятельность и качество работы сотрудника.

Современные подходы к формированию кадрового потенциала

Важным направлением деятельности организации является управление кадровым потенциалом.

Управление кадровым потенциалом – это умение воздействовать на работу персонала с точки зрения распознавания их профессиональных качеств, которые способны улучшить работу всей организации в целом.

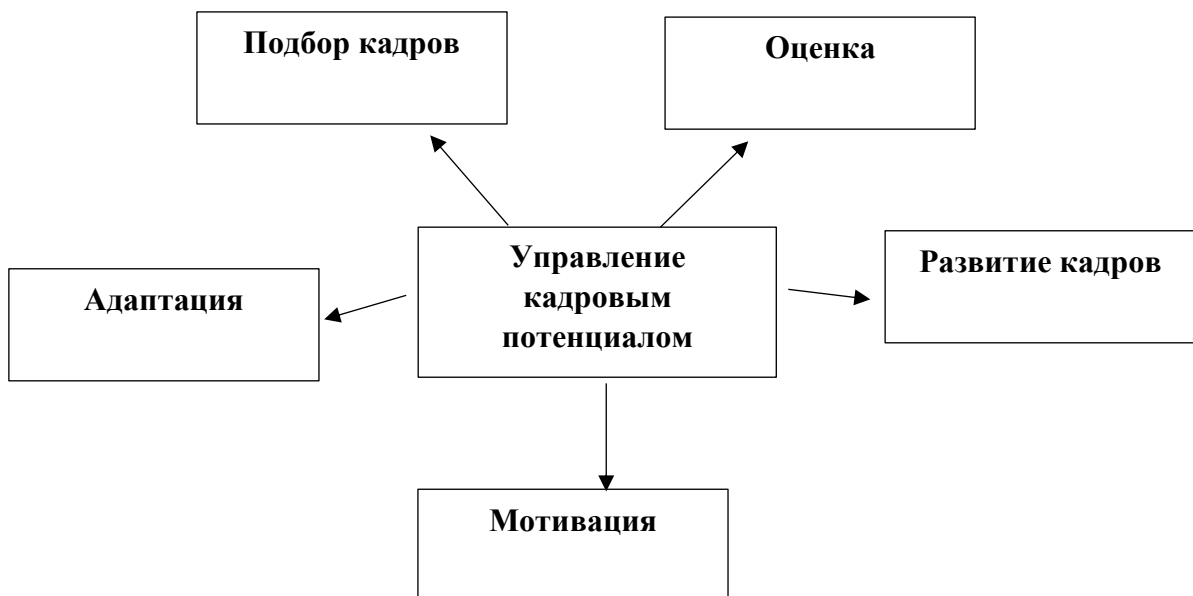


Рисунок 2. Управление кадровым потенциалом

Подбор кадров. Подбор кадров может содержать различные типы действий и мероприятий, целью которых является прием наиболее квалифицированных работников. Помимо непосредственно подбора, который может включать как пассивные методы, так и активные, в том числе так называемый хедхантинг («охота» за ценными работниками других организаций), немаловажным фактором является образ организации как работодателя – уровень заработной платы, устойчивость организации, уровень текучести кадров, в том числе из числа руководства, мотивационные системы в организации, социальное обеспечение работников, внутренний климат в организации

Адаптация. Адаптация, то есть процесс вхождения в коллектив, в трудовую деятельность новых работников, их знакомство со спецификой организации, целью которой является, с одной стороны, наиболее быстрый «вход» работника, с другой – наименее болезненный для него, его коллег, организации в целом. Одной из самых эффективных форм поддержки адаптации является система наставничества.

Мотивация. Мотивация должна включать систему мер материального и нематериального стимулирования. Материальное стимулирование – это в первую очередь стабильная заработная плата, надбавки по результатам работы, материальная помощь нуждающимся и т.п. Мерами нематериального стимулирования могут быть публичные выражения благодарности за проделанную важную работу, вручение благодарностей и грамот, представление к ведомственным и иным наградам.

Оценка. Оценка подразумевает: - необходимость установления объективных показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности работника, основанных на стратегических и тактических целях образовательной организации и соответствующих выполняемым трудовым обязанностям - определение процедуры такой оценки Система оценки не должна дублировать иные процедуры, которые проходят работники, – к примеру, если педагогическим работником подтверждены результаты его профессиональной деятельности при аттестации, недопустимо осуществлять их переоценку.

Развитие кадров. Развитие кадров подразумевает в первую очередь построение системы их постоянного профессионального совершенствования, что может осуществляться различными способами, прежде всего путем организации дополнительного профессионального образования. Не менее важным является также личностное развитие работников, которое может быть организовано путем неформального и информального образования. Эффективным является создание так называемой обучающей организации – организации процедуры передачи знаний между коллегами, в том числе по окончании внешнего обучения.

Принципы развития кадрового потенциала

1. Принцип научности. Использование современных достижений комплекса наук в области управления трудом и его развитием.

2. Принцип системности. Прогнозирование, учет и анализ расчетных показателей развития личного фактора производства во взаимосвязи с показателями развития организации в целом.

3. Принцип специфичности. Учет особенностей трудового ресурса, закономерностей его развития и пределов расчетных значений, а также отраслевой специфики использования.

4. Принцип оптимизационности. Оптимизация характеристики объекта – кадрового потенциала с использованием оптимального числа показателей.

5. Принцип альтернативности. Анализ альтернативных вариантов развития личного фактора производства, его потенциала, с различными затратами денежных ресурсов и времени.

6. Принцип непрерывности. Корректировка прогнозов развития объекта в соответствии с его внутренними изменениями и изменениями внешней среды его существования.

7. Принцип адресности. Определение ответственности, целей и задач субъектов управления.

8. Принцип рентабельности. Прогнозирования экономического эффекта от внедрения мероприятий.

10. Принцип стандартизации. Установление и применение правил с целью упорядочения деятельности в определенной области на пользу и при участии всех заинтересованных сторон.

11. Принцип цикличности. Повторяющийся процесс, элементы которого, следуя друг за другом или чередуясь, составляют единый ряд, единое целое.

Кроме того, соблюдаются дополнительно:

- Ориентация на сбалансированность интересов работодателя и сотрудников;
- Формирования благоприятных условий сохранения, эффективного развития работников организации;
- Развитие демократии;
- Справедливость;
- Сбалансированность эффективности всех видов деятельности с соответствующим развитием персонала;
- Комплексность;
- Ответственность персонала за качество и результативность труда;
- Инновационность в развитии персонала и др.

Таким образом, грамотное управление кадрами организации способствует достижению успехов и обеспечивают конкурентное преимущество организации.

2.3. Особенности формирования кадрового потенциала в ООО «Счастливое детство»

Кадровый потенциал организации – это ядро, без которого не возможна работа всего ООО «Счастливое детство». В организации осуществляет трудовую деятельность в среднем -50 человек. Из них 50% педагогический персонал (воспитатели) и специалисты музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель –логопед, учитель дефектолог), 50% обслуживающий и рабочие.

Стратегической целью ООО «Счастливое детство» является создание комплекса условий, направленных на всестороннее развитие воспитанников, развитие творчества, самостоятельности, инициативы, сохранение и укрепление их здоровья, учет индивидуальных особенностей физического и психического здоровья каждого ребенка, которые будут способствовать успешной его социализации в детском и взрослом обществе в будущем. Поэтому в решении данной цели, конечно, в первую очередь задействован педагогический состав и специалисты. Именно эти сотрудники выполняют самую ответственную и главную роль-воспитание и развитие детей раннего и дошкольного возраста.

Поэтому Программа «Лестница успеха» будет включать в себя две подпрограммы.

Подпрограмма №1. «Сотрудник, как ключевая фигура в организации»;

Цель: Формирование кадрового потенциала ООО «Счастливое детство».

Подпрограмма №2. «Условия, как залог развития трудового потенциала работников»

Цель: создание условий для развития трудового потенциала сотрудников организации.

Успех –это слаженная работа всех сотрудников, поэтому специалисты и рабочие вносят свой вклад в развитии организации. Важно, чтобы между всеми сотрудниками были доброжелательные отношения, желание реализовывать общие цели, поэтому была разработана **3 подпрограмма «Я-часть коллектива!».**

Цель: формирование у каждого сотрудника чувства принадлежности к коллективу.

**Направления работы по развитию кадрового потенциала
в ООО «Счастливое детство»**

Подпрограмма №1. «Сотрудник, как ключевая фигура в организации».

Цель: формирование высокопрофессионального коллектива, обладающего необходимыми знаниями и умениями в реализации образовательной деятельности согласно основным направлениям дошкольного образования.

Задачи:

1. Создать условия для профессионального роста развития педагогов посредством курсовой подготовки;
2. Формировать профессиональную компетентность посредством методического сопровождения;
3. Формировать умение у воспитателей и специалистов использовать эффективные инновационные подходы, формы и методы в работе с детьми, родителями, воспитателями;
4. Создать гибкую систему адаптации молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение.
5. Создать кадровый резерв из своих работающих специалистов в организации.
6. Привлечь сотрудников с других организаций, обладающих высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования;

План работы с сотрудниками в рамках реализации подпрограммы №1.

Таблица №3

№	Направление деятельности	Срок	Ответственный	Полученный результаты
Подготовительный этап				
1.	Мониторинг высокопрофессиональных сотрудников в других ДОУ, «переманивание» в ООО «Счастливое детство».	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	Определены специалисты, которых надо «переманить».
2	Анализ курсовой подготовки сотрудников.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	Разработан график курсовой подготовки профессионального развития педагогов. Заключен договор с образовательной организацией профессионального образования. Определены сотрудники, которые должны пройти курсовую подготовку.

3	Разработка плана методического сопровождения педагогов.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	План методического сопровождения педагогов.
4	Разработка плана работы с педагогами по формированию педагогической компетентности в реализации основных направлений дошкольного образования, форм и методов работы со всеми участниками образовательного процесса.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Разработан комплексно-годовой план работы в ООО «Счастливое детство» (2022-2023г., 2023-2024г.,)
5	Разработка системы адаптации молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Разработано Положение о системе наставничества, разработаны план наставничества.
	Разработка Программы внутреннего обучения кадрового резерва.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.		Разработана Программа внутреннего обучения кадрового резерва. Сформирован кадровый резерв из своих сотрудников.
Основной этап				
1	Привлечение сотрудников с других организаций, обладающих высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования:	10.02.2021г.- 30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	Приняты сотрудники обладающие высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования
2	Обучение сотрудников в образовательной организации профессионального обучения	10.02.2021г.- 30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	100% воспитателей, прошедших курсы повышения квалификации по основным направлениям дошкольного образования (согласно стратегии ХМАО-Югры.

3	Реализация плана работы методического сопровождения сотрудников	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	100% воспитателей охвачены методическим сопровождением. Сформирована компетентность в реализации основных направлений дошкольного воспитания в рамках государственной политики образования и стратегии округа.
4	Проведение педагогами работы с детьми, родителями, воспитателями с использованием эффективных и инновационных форм, технологий	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	100% воспитателей используют эффективные и инновационные технологии в обучении и воспитании воспитанников.
5	Адаптация молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, АХР	Действует система наставничества молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение.
Заключительный этап				
1	Анализ работы по пополнению кадров, пришедших с других образовательных организаций кадров с других организаций.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получены данные о количестве сотрудников, пришедших с других организаций.
2	Анализ курсовой подготовки сотрудников.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получены данные о количестве обученных сотрудников
3	Анализ реализации плана методического сопровождения сотрудников.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Сформирована компетентность у педагогов в реализации образовательного процесса

4	Анализ проведенных мероприятий в рамках годового плана.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получены положительные отзывы от участников мероприятий
5	Анализ работы системы наставничества	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Реализованы планы наставничества. Вновь принятые, молодые и специалисты, прошедшие переобучение реализуют образовательный процесс на должном уровне.

Подпрограмма №2. Подпрограмма №2. «Условия, как залог развития трудового потенциала работников».

Цель: раскрыть талантливых сотрудников, увеличить их трудовой потенциал для выполнения текущих и новых задач, снижения текучести кадров и повышения эффективности труда.

Задачи:

1. Повышать профессионализм педагогов посредством аттестации.
2. Развивать мотивацию сотрудников на личностный рост и развитие.
3. Развивать мотивацию на качественную реализацию образовательной деятельности.
4. Разработать новую систему интенсивности и качества труда сотрудников.
5. Способствовать личностному и профессиональному росту и развитию сотрудников посредством ассимиляции и диссеминации педагогического опыта.

План работы с сотрудниками в рамках реализации подпрограммы №2.

Таблица №4

№	Направление деятельности	Срок	Ответственный	Полученный результаты
Подготовительный этап				
1	Мониторинг наличия аттестационной категории сотрудников.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по состоянию аттестационной категории сотрудников. Разработка графика аттестации сотрудников организации.
2	Мониторинг уровня проведения образовательного процесса в организации. Определение затруднений и проблем сотрудников.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинг уровня проведения образовательного процесса в организации. Определены направления развития сотрудников.
3	Мониторинг вовлеченности сотрудников в	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель	Справка по результатам мониторинга вовлеченности

	мероприятия за три года		заведующего по УВР, методист	сотрудников в мероприятия за три года.
4	Мониторинг достижений сотрудников (участие в профессиональных конкурсах)	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга достижений сотрудников (участие в профессиональных конкурсах).
5	Мониторинг личностного роста сотрудников (ассимиляция, дессиминация педагогического опыта)	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга личностного роста сотрудников.
6	Мониторинг карьерного роста сотрудников	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга мониторинг карьерного роста сотрудников.
7	Мониторинг системы результативности сотрудников.	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга системы результативности сотрудников.
8	Мониторинг системы качества труда сотрудников	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга системы качества труда сотрудников.
9	Разработка плана самообразования педагогов и специалистов.	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Разработаны планы самообразования педагогов и специалистов
10	Разработка системы качества результатов труда сотрудников.	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Создана система качества результатов и интенсивности труда сотрудников.
11	Разработка системы интенсивности труда сотрудников.	09.01.2021г.-09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Создана система качества результатов и интенсивности труда сотрудников.
Основной этап				
1	Аттестация педагогических кадров	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Аттестованы педагоги.
2	Реализация плана самообразования педагогов и специалистов.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	100% сотрудников реализующих план самообразования.
3	Реализация системы результативности сотрудников.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель	Увеличение мотивации сотрудников в результате

			заведующего по УВР, методист	реализации системы интенсивности.
4	Реализация системы качества труда сотрудников.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Увеличение мотивации сотрудников в результате реализации качества труда сотрудников.
5	Формирование личного профессионального опыта посредством ассимиляции.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Увеличение сотрудников, формирующих личностный педагогический опыт.
5	Распространение личного профессионального опыта посредством дессиминации.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Увеличение сотрудников, распространяющих личностный педагогический опыт.
6	Работа всех сотрудников в рамках своего личностного и профессионального роста	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Представлены результаты работы своего личностного и профессионального роста. Имеются методические разработки, методические копилки. Активно работает сообщество «Соцсети» в Втсап. Представление своего опыта на сайте организации.
7	Проведение конкурса профессионального мастерства.	10.02.2021г.-30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Выявлены талантливые и высокопрофессиональные педагоги.
Заключительный этап				
1	Анализ результатов личностного и профессионального роста и развития сотрудников.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам личностного роста и развития сотрудников.
2	Анализ уровня реализации образовательного процесса в ДОУ.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Справка по результатам мониторинга образовательного процесса.

Подпрограмма №3 «Я-часть коллектива!».

Цель: формирование у каждого сотрудника чувства принадлежности к коллективу.

Задачи:

1. Сформировать у каждого сотрудника желание участвовать во всех значимых мероприятиях организации.

2. Формировать желание и инициативу выполнять трудовые поручения администрации, готовность осуществлять деятельность, реализуя общие цели и задачи.
3. Формировать дружеские и профессиональные взаимоотношения между коллегами.
4. Развивать разностороннее и развитие каждого сотрудника, увлечения, хобби.

План работы с сотрудниками в рамках реализации подпрограммы №3.

Таблица №5

№	Направление деятельности	Срок	Ответственный	Полученный результаты
Подготовительный этап				
1	Анализ вовлеченности в разного рода мероприятия всех сотрудников внутри организации и вне организации.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получение общей картины вовлеченности в разного рода мероприятия всех сотрудников.
2	Анализ проявления инициативы сотрудниками в выполнении поручений, трудовых заданий.	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получение общей картины проявления инициативы сотрудниками в выполнении поручений, трудовых заданий.
3	Анализ взаимодействия сотрудников между собой	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получение общей картины о взаимодействии сотрудников между собой.
4	Анализ личностного развития сотрудника (в хобби, спорте, обучении)	09.01.2021г.- 09.02.2021г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Получение общей картин личностного развития сотрудника.
Основной этап				
1	Участие всех сотрудников в различных мероприятиях (внутри организации, вне рганизации).	10.02.2021г.- 30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Сотрудники участвуют в различных мероприятиях, как внутри организации, так и во вне: акциях, выставках, совместных экскурсиях.
2	Перемещение сотрудников по корпусам.	10.02.2021г.- 30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Сотрудники выполняют общие цели и задачи организации.
3	Реализация сотрудниками своих увлечений и хобби, участие в спортивных и	10.02.2021г.- 30.11.2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Создан Клуб любителей спорта. Сотрудники активно ведут здоровый образ

	здоровьесберегающих мероприятиях.			жизни, занимаются спортом..
Заключительный этап				
1	Анализ работы по участию всех сотрудников в различных мероприятиях.	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Фотоотчеты, фотовыставки.
2	Анализ увлечений и хобби сотрудников, участие их в спортивных и здоровьесберегающих мероприятиях	декабрь 2023г.	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, методист	Фотоотчеты, фотовыставки, газеты.

2.4. Финансово-экономическое обеспечение Программы

Согласно экономической модели проекта предусмотрены следующие источники финансирования:

- собственные средства ООО «Счастливое детство»;

2.5. Система реализации контроля за исполнением программы

Контроль за реализацией программы предполагает изучение итогов проводимых мероприятий, направленных на решение целей и задач Социальной программы «Лестница успеха». Критериями такого контроля могут быть: справки по результатам анализа, фото и видео отчеты, динамика успехов сотрудников и т.д. Данный контроль позволит определить эффективность проведенных мероприятий, выявить недостатки и наметить перспективу развития кадрового потенциала в ООО «Счастливое детство»».

Название подпрограммы	Цели:	Задачи	Полученный итоговый результат	Подтверждение результата	Критерии контроля
Подпрограмма №1. «Сотрудник, как ключевая фигура в организации».	формирование высокопрофессионального коллектива, обладающего необходимыми знаниями и умениями в реализации образовательной деятельности согласно основным направлениям дошкольного образования.	1. Создать условия для профессионального роста развития педагогов посредством курсовой подготовки; 2. Формировать профессиональную компетентность посредством методического сопровождения; 3. Формировать умение у воспитателей и специалистов использовать эффективные инновационные подходы, формы и методы в работе с детьми, родителями, воспитателями; 4. Создать гибкую систему адаптации молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение. 5. Создать кадровый резерв из своих работающих специалистов в организации. 6. Привлечь сотрудников с других организаций, обладающих высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования;	Общий: Получены кадры, способные реализовывать образовательный процесс согласно поставленным государством целей и задачи в области дошкольного образования. Дополнительный: • Действует система методического сопровождения. • Сформирована компетентность в реализации основных направлений в дошкольном образовании. • Воспитателями на высоком уровне проводятся мероприятия с использованием инновационных технологий в обучении и воспитании воспитанников. • Создана и работает система наставничества. • Создан кадровый резерв из своих сотрудников.	• Приняты сотрудники обладающие высоким уровнем профессионализма в реализации дошкольного образования «переманены» с других образовательных учреждений. • 100% воспитателей, прошедших курсы повышения квалификации по основным направлениям дошкольного образования (согласно стратегии ХМАО-Югры). • 100% воспитателей охвачены методическим сопровождением. • Сформирована компетентность в реализации основных направлений дошкольного воспитания в рамках государственной политики образования и стратегии округа. • 100% воспитателей используют эффективные и инновационные технологии в обучении и воспитании воспитанников. • Действует система наставничества молодых специалистов, специалистов, прошедших профессиональное переобучение. • 100% воспитателей, прошедших курсы повышения квалификации по основным направлениям дошкольного образования	• Справка по обеспеченности организации кадрами. • Справка по анализу курсовой подготовки воспитателей. • Анализ методического сопровождения сотрудников. • Справка по результатам контроля занятий, эффективности использования методов, приемов, средств и форм работы с детьми. • Справка по итогам работы с молодыми специалистами. • Справка по итогам профессионального развития педагогов.

				(согласно стратегии ХМАО-Югры; • 100% воспитателей использующих эффективные технологии в обучении и воспитании воспитанников; • Сотрудники из кадрового резерва, работающие в новых должностях;	
Подпрограмма №2. «Условия, как залог развития трудового потенциала работников».	Раскрытие талантливых сотрудников, увеличить их трудовой потенциал для выполнения текущих и новых задач, снижения текучести кадров и повышения эффективности труда.	1. Сформировать повышению профессионализма педагогов посредством аттестации. 2. Развивать мотивацию сотрудников на личностный рост и развитие. 3. Развивать мотивацию на качественную реализацию образовательной деятельности. 4. Разработать новую систему интенсивности и качества труда сотрудников. 5. Способствовать личностному и профессиональному росту и развитию сотрудников посредством ассимиляции и диссеминации педагогического опыта.	Общий: Созданы условия для развития трудового потенциала сотрудников организации. Дополнительные: - Созданы условия для аттестации педагогических работников; - Создана система качества результатов и интенсивности труда сотрудников; - Созданы условия для личностного роста педагогов; - Созданы условия для формирования и распространения личного педагогического опыта.	- Разработана нормативно-правовая база по аттестации педагогических работников. - Увеличилось число педагогов, имеющих соответствие категории. 100% сотрудников реализовали план самообразования. - Сотрудники качественно работают и поощряются в результате системы эффективности и интенсивности; 100% сотрудников, распространяют педагогический опыт посредством различных участия в конкурсах, публикациях и т.д. 100% сотрудников, формируют педагогический опыт посредством участия в педагогических сообществах.	- Приказы, Положения аттестации педагогических работников. Справки по итогам открытых занятий. - Справка по реализации планов самообразования. - Справка по результатам эффективности, интенсивности. - Справка по итогам курсовой подготовки. - Результаты оперативного контроля.
Подпрограмма №3 «Я-часть коллектива!».	Формирование у каждого сотрудника чувства принадлежности к коллективу.	1. Сформировать у каждого сотрудника желание участвовать во всех значимых	Общий: Получены кадры, профессионально осуществляющие свою работу,	Сотрудники участвуют в различных мероприятиях, как внутри организации, так и во вне:	Справка по результатам участия во всех значимых

		мероприятиях организации. 2. Формировать желание и инициативу выполнять трудовые поручения администрации, готовность к перемещению и осуществлению деятельности, реализуя общие цели и задачи. 3. Формировать дружеские и профессиональные взаимоотношения между коллегами. 4. Способствовать разностороннему развитию каждого сотрудника (увлечений, хобби).	развивающиеся в личностном и профессиональном плане, проявляющие интерес к жизни, своей работе, коллегам. Дополнительные: • Сформирован индивидуальный статусный потенциал, уважение к личным достижениям и достижениям других педагогов; • Развита здоровая конкуренция среди педагогов и сотрудников в целом; • Развита система ротации (перемещения сотрудников по корпусам); • Сотрудники активно занимаются спортом и ведут здоровый образ жизни.	акциях, выставках, совместных экскурсиях. • Развита здоровая конкуренция. • Сотрудники выполняют общие цели и задачи организации. • Создан Клуб «Нескучающие ручки», «Любители спорта», «Грибничек-ягодник», «Рыбачек». • Сотрудники активно ведут здоровый образ жизни, занимаются спортом..	мероприятиях организации. • Фотогазеты. • Совместные мероприятия. Фотоотчеты о совместных мероприятиях, хобби и увлечениях сотрудников.
--	--	---	--	---	---

Заключение

В условиях рыночных отношений перед организацией встает проблема грамотного отбора и дальнейшего использования персонала. Именно персонал и определяет конкурентоспособность организации, обеспечивает ей экономическое и социальное преимущество. В связи с тем, что сейчас произошли глобальные изменения в системе образования, ведущая роль отводится педагогическим работникам и специалистам, так как они составляют ядро организации и от их деятельности зависит успех организации.

Поэтому грамотная работа по управлению кадров направлена на обеспечения высокого качества деятельности организации, удовлетворении образованием и воспитанием детей дошкольного возраста со стороны родителей (законных представителей).

В данной Программе была представлена работа по повышению трудового потенциала кадров, которая позволяет решать цели и задачи, поставленные государством пере системой образования.

Список литературы

1. https://iro86.ru/images/documents/UMO/Leontiev_LP.pdf Личностный потенциал-зачем, что и как?
2. https://edpolicy.ranepa.ru/psychology_02_23?ysclid=lus1axjhd6495630496 Образовательная политика.
3. https://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2017/TGU_8_294.pdf Понятие кадрового потенциала предприятия.
4. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/109232/1/m_th_k.g.tachanova_2022.pdf?ysclid=lus82ze_rbg723397444 Технология развития кадрового резерва.
5. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/126890/1/978-5-7996-3720-0_2023-29.pdf?ysclid=luwcq2yc5y264703733 Развитие потенциала сотрудников в условиях конкурентоспособности организации
6. <https://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf> Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика.
7. https://iro86.ru/images/1_icon/kmch/klimat/Презентация.Управление_кадровым_потенциалом.pdf Управление кадровым потенциалом.