



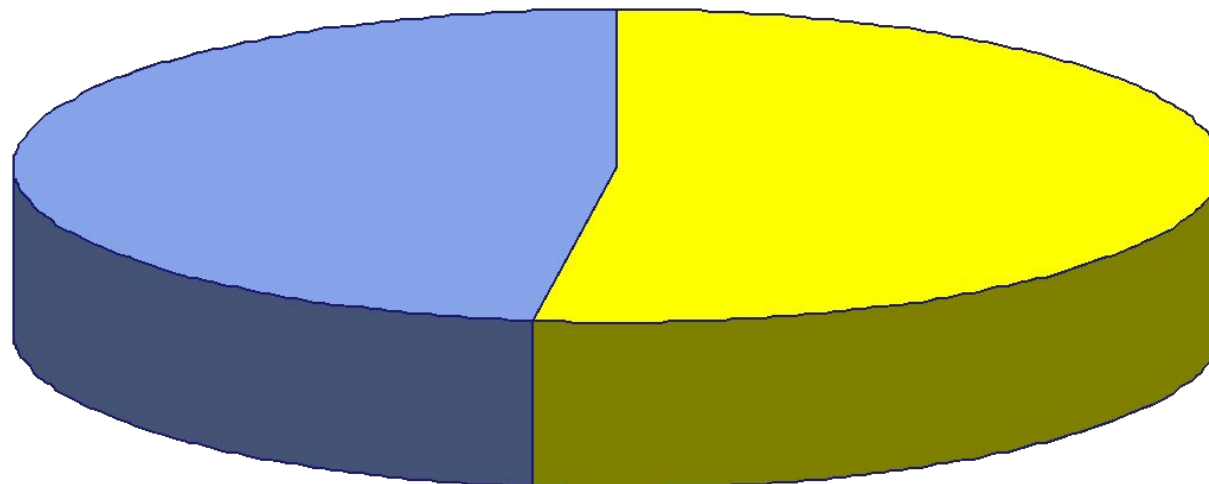
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Совещание «Итоги работы отрасли образования в 2005-2006 учебном году»



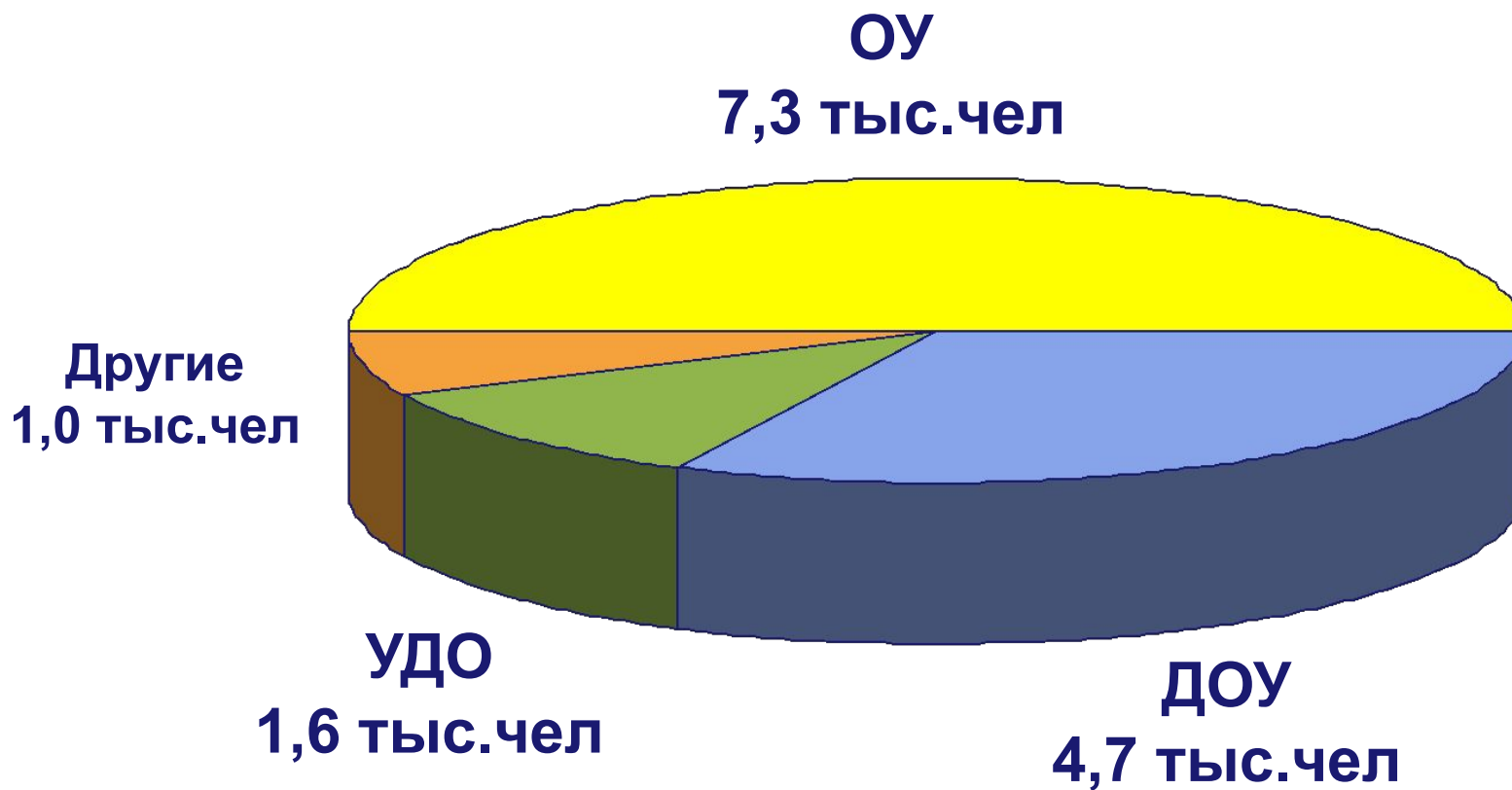
Состав персонала отрасли

Педагоги
14,6 тыс.чел.



Другие сотрудники
13,3 тыс.чел.

Состав педагогов отрасли



Основные направления работы

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

7. Общественно-государственное управление отраслью «Образование»

Управление приверженностью

6. Формирование корпоративной культуры

Управление деятельностью

5. Организация досуга педагогов
4. Оценка персонала и система стимулирования

Управление потоками ЧР

3. Социальные гарантии педагогам
2. Повышение квалификации кадров и построение карьеры
1. Управление кадровым резервом

Основные направления работы

Потоки человеческих ресурсов

1. Управление кадровым резервом
2. Организация повышения квалификации кадров
3. Социальные гарантии педагогам

ПРОЕКТЫ

Карьера учителя

Карьера руководителя

Молодой специалист

Социальные гарантии –

Квартира для учителя

Основные направления работы

**2. Управление
деятельностью**

**5. Организация досуга
педагогов**

**4. Оценка персонала и
система стимулирования**

ПРОЕКТЫ

**Службы управления персоналом
Оценка труда и мотивация**

Основные направления работы

3. Управление
приверженностью

6. Формирование корпоративной
культуры

ПРОЕКТЫ

Корпоративная культура

Основные направления работы

Управление
заинтересованными
сторонами

7. Общественно-государственное
управление отраслью «Образование»

ПРОЕКТЫ

Общественно-государственные
органы соуправления

1. Управление кадровым резервом

**Формирование
электронного
банка резерва
руководящих
работников**



**Личностно-
профессиональная
подготовка резерва
до назначения
на должность**



1. Управление кадровым резервом

Структура резерва руководителей ОУ

Самые перспективные, прошедшие обучение образовательному менеджменту, имеющие высокие результаты тестирования личностной и профессиональной готовности к работе в качестве руководителя, готовые приступить к работе в любой момент

**РЕАЛЬ-
НЫЙ
РЕЗЕРВ**

Достаточно перспективные, имеющие хорошие результаты тестирования личностной и профессиональной готовности к работе в качестве руководителя, обучаются или готовятся к обучению образовательному менеджменту

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ
РЕЗЕРВ**

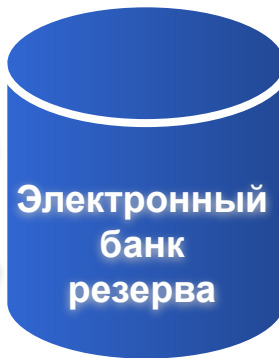
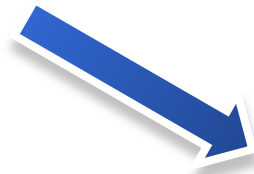
Перспективные молодые сотрудники, главные цели работы с ними – способствовать сохранению интереса к работе в отрасли, желания продвигаться по службе, наращиванию профессиональных знаний

**ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ
РЕЗЕРВ**

1. Управление кадровым резервом

Формирование электронного банка резерва руководителей

ПРЕДЛОЖЕНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОУ



Электронный
банк
резерва

САМОВЫДВИЖЕНИЕ



Д
И
В
Е
Р
С
И
Ф
И
К
А
Ц
И
Я



РЕАЛЬ-
НЫЙ
РЕЗЕРВ



ПЕРСПЕКТИВНЫЙ
РЕЗЕРВ



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ
РЕЗЕРВ

1. Управление кадровым резервом

Механизм назначения на должность руководителя ОУ

5. НАЗНАЧЕНИЕ НА
ДОЛЖНОСТЬ ПО КОНКУРСУ

4. ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ

2. УГЛУБЛЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ЛИЧНОСТНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. ФРОНТАЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

РЕАЛЬ-
НЫЙ
РЕЗЕРВ

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ
РЕЗЕРВ

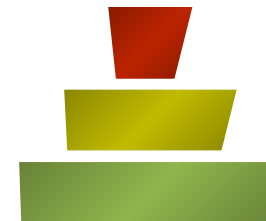
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ
РЕЗЕРВ



1. Управление кадровым резервом

Параметры личности, изучаемые при работе с резервом

- ❖ Сила нервной системы
- ❖ мышление
- ❖ уровень развитости воображения
- ❖ самоконтроль
- ❖ социальная смелость
- ❖ уверенность в себе
- ❖ нормативность поведения
- ❖ общительность в малых группах
- ❖ Умение удерживать цель
- ❖ Умение принять ответственность на себя
- ❖ Уважительное отношение к индивидуальности коллег
- ❖ Мотивация



1. Управление кадровым резервом

Примеры результатов психологического исследования резерва

1. Анализ управленческих качеств

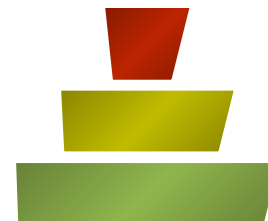
Умение удерживать цель			Умение принять ответственность на себя				Уважительное отношение к коллегам			Характеристики интеллекта		
СК	ОТ	ЭУ	СС	ОТ	УС	СК	НП	ЭУ	ОМГ	ЛМ	УРВ	РАМ
2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3	2	3
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3
2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2
2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3
3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	1	3
4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2
3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3
3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4
3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3
2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3
2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	1	2
2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	4	3	2
1	2	4	4	2	3	1	2	4	4	2	3	4
2	2	1	3	2	1	2	2	1	4	3	2	3
4	4	3	1	4	1	4	4	3	2	3	1	3



1. Управление кадровым резервом

Примеры результатов психологического исследования резерва

2. Психологическая характеристика ИВАНОВОЙ ТАТЬЯНЫ ВИКТОРОВНЫ заместителя директора СОШ №01



Интеллект характеризуется хорошо развитой логикой (ЛМ), устойчивостью по отношению к традиционным трудностям и некоторой консервативностью, наряду с развитым воображением и высоким творческим потенциалом (РАМ). Проявился хороший баланс идеалистичности и практичности, воображения и приземленности, увлеченности внутренними иллюзиями и прозаичности (УРВ).

Эмоциональная устойчивость, спокойствие, постоянство интересов позволяют реально оценивать обстановку (ЭУ), помогают контролировать ситуацию, избегать трудностей, они же могут приводить к нечувствительности к одобрению или порицанию окружающих. Целенаправленность и интегрированность личности дополняются развитым самоконтролем, стремлением доводить всякое дело до конца (СК).

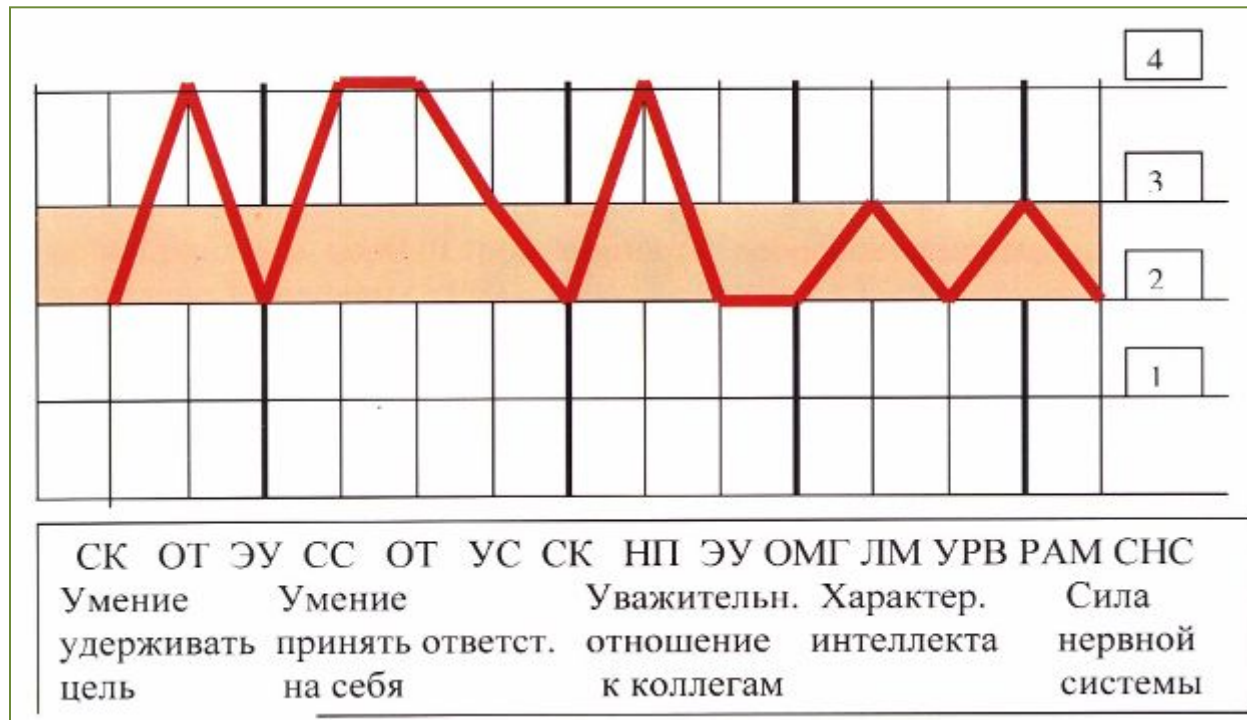
Высокий уровень самодостаточности, социальной смелости и готовности иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми (СС) позволяют предположить умение самостоятельно принимать решения в необходимых ситуациях (ОТ).....

Прогноз весьма благоприятный...

1. Управление кадровым резервом

Примеры результатов психологического исследования резерва

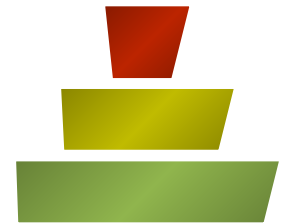
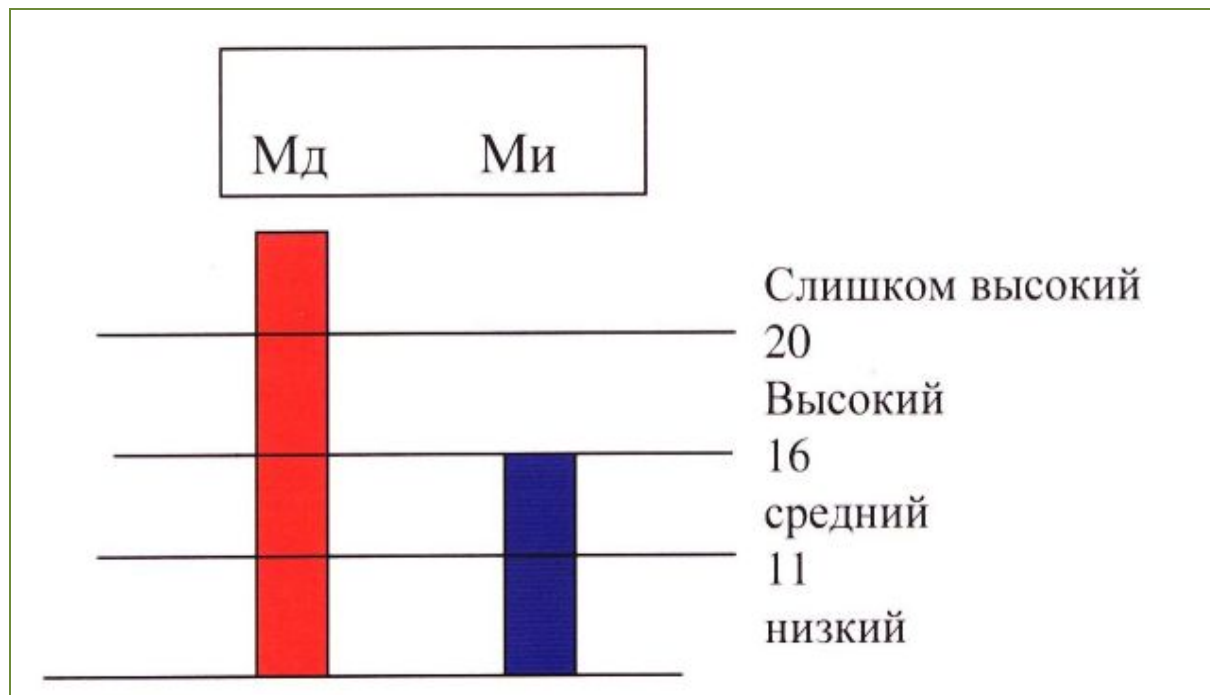
3. Профиль управленческих качеств



1. Управление кадровым резервом

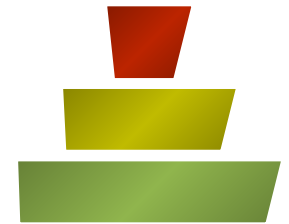
Примеры результатов психологического исследования резерва

4. Особенности мотивации

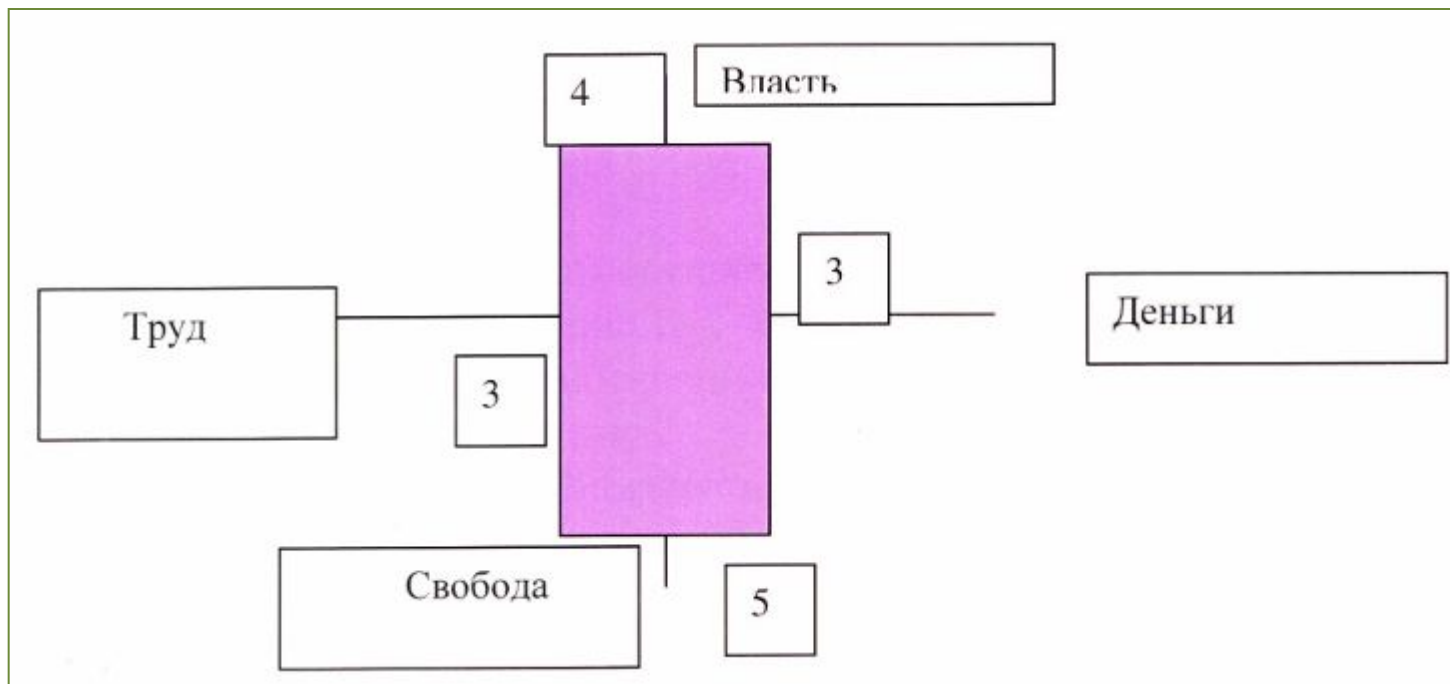


1. Управление кадровым резервом

Примеры результатов психологического исследования резерва

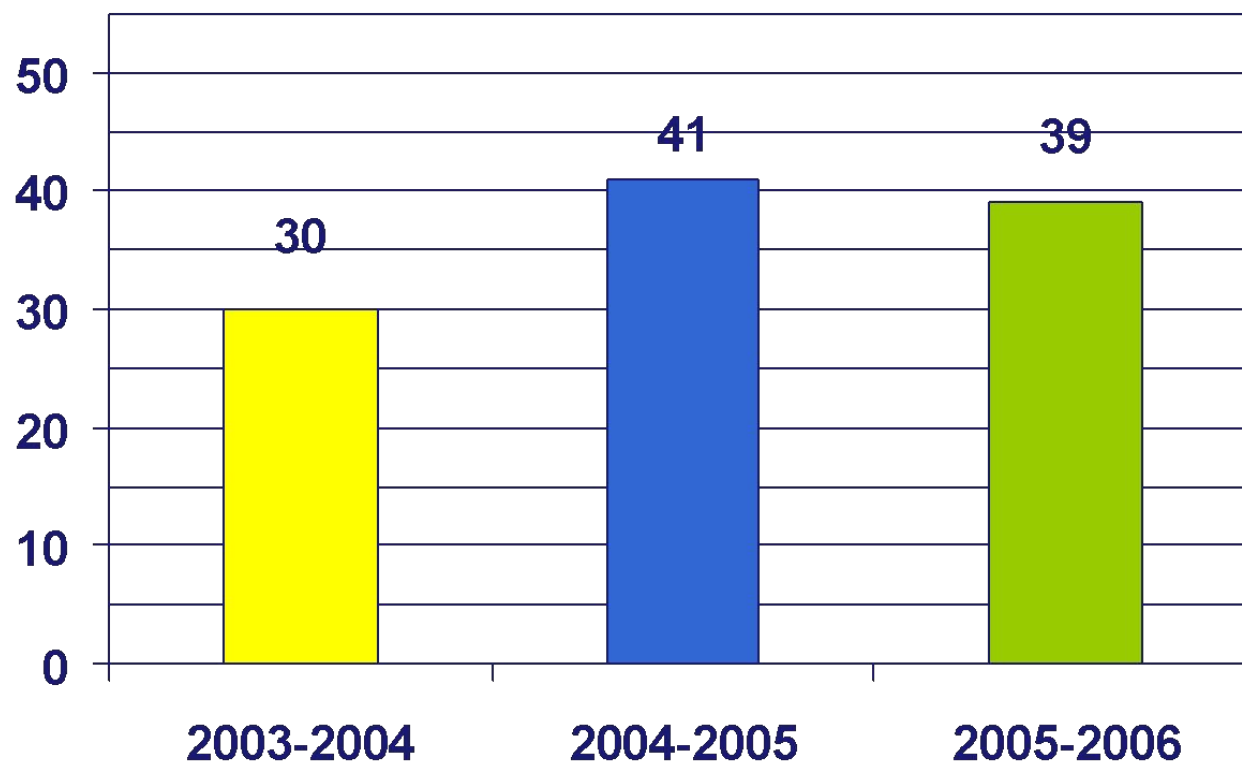
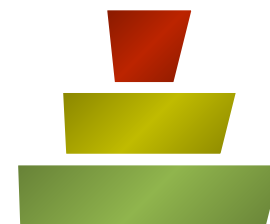


5. Социально-психологические ориентации респондента



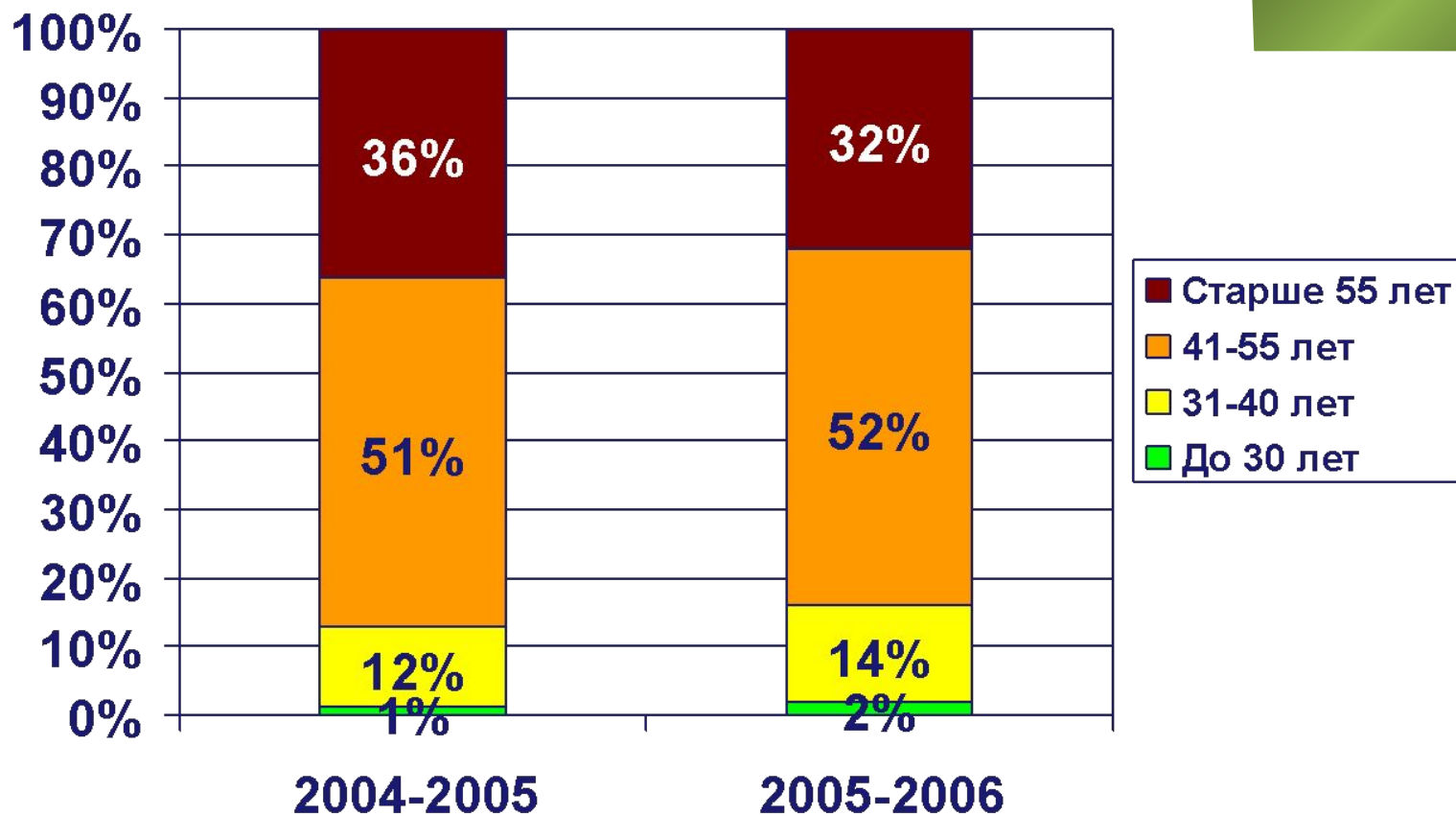
1. Управление кадровым резервом

Назначение на должность



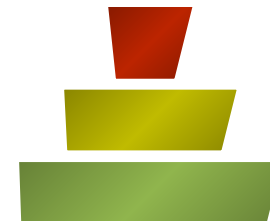
1. Управление кадровым резервом

Изменение возрастного состава административных работников



1. Управление кадровым резервом

Обучение резерва

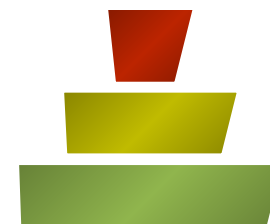


Обучение проводится по специальным программам в целях формирования у будущих руководителей соответствующих знаний и умений, достаточных для эффективной работы при замещении руководящей должности

1. Управление кадровым резервом

Набор персонала

- Руководители – через конкурс:
 - 1-й контракт – 1 год,
 - 2-й контракт – 2-4 года
- Педагоги – при наличии вакансий по результатам собеседования
- В трудовой договор (с отдельными сотрудниками) могут включаться дополнительные условия
- Примеры успешной работы пенсионеров руководителями МО, ПГ, наставниками и др.



1. Управление кадровым резервом

Ярмарка педагогических вакансий



1. Управление кадровым резервом

Праздник «Посвящение в профессию»





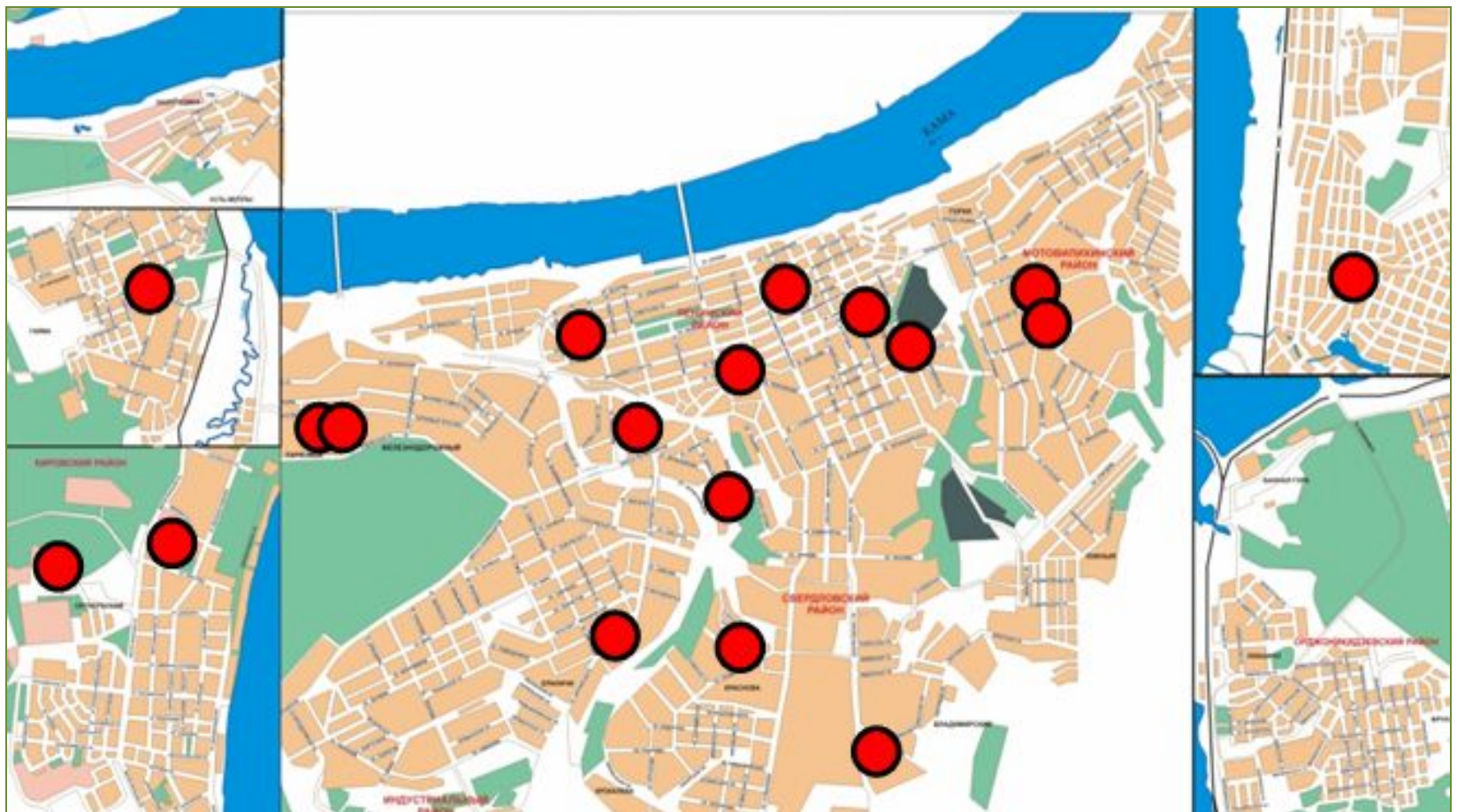
2. Повышение квалификации кадров

Повышение квалификации осуществляют

- ПОИПКРО
- ПГУ, ПГПУ, ПГИИиК, ВШЭ, ПГТУ и другие вузы
- Исследовательский центр развития системы образования г. Перми
- Другие структуры, предоставляющие образовательные услуги в сфере профессионального образования.
- **Университетский округ**
- Центры инновационного опыта???

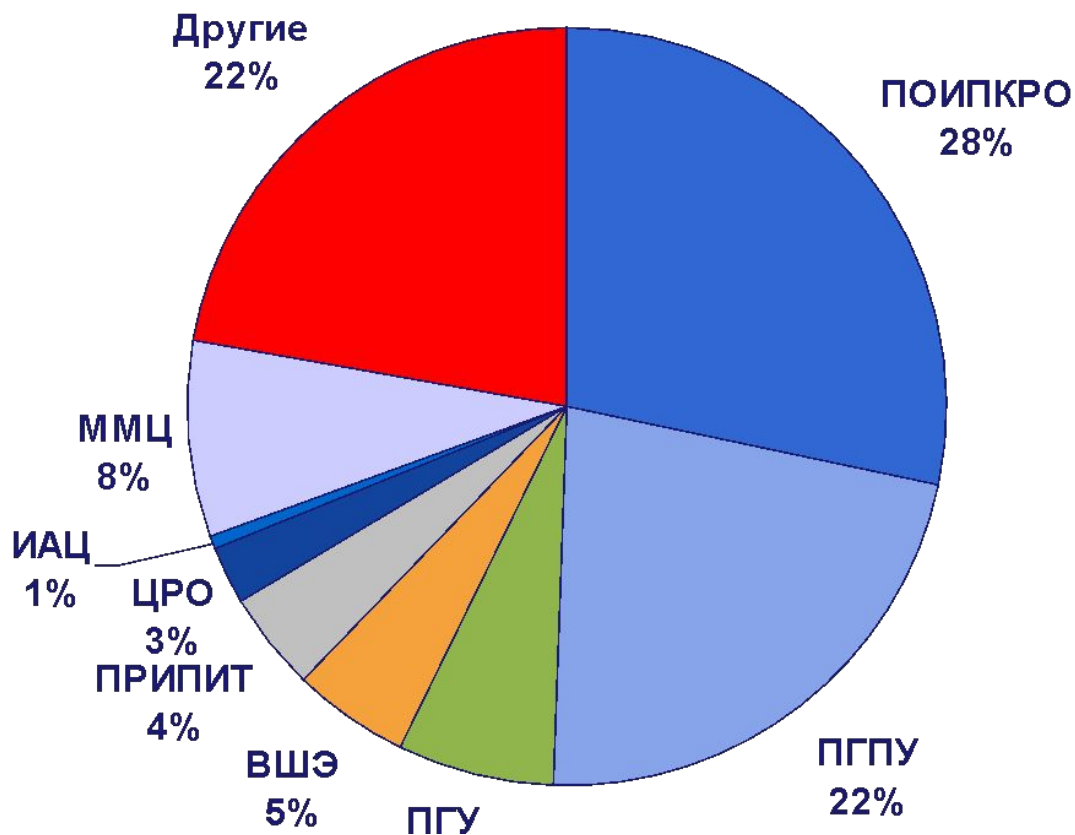
2. Повышение квалификации кадров

Университетский округ



2. Повышение квалификации кадров

Повышение квалификации в 2005-2006 году



ПОИПКРО	1 482
ПГПУ	1 168
ПГУ	349
ВШЭ	251
ПРИПИТ	219
ЦРО	132
ИАЦ	32
ММЦ	438
Другие	1 159



2. Повышение квалификации кадров

Обучение руководителей

- Управленческие компетенции, необходимые для выполнения задач, поставленных руководством отрасли.
- Умение работать в условиях проектно-программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы.
- Навыки работы с коллегами и подчиненными в духе общепринятых принципов корпоративной этики.
- Умение использовать в своей работе современные технологии, в т.ч. компьютерные.

2. Повышение квалификации кадров

Повышение профессионализма педагогов



Основные направления повышения квалификации:

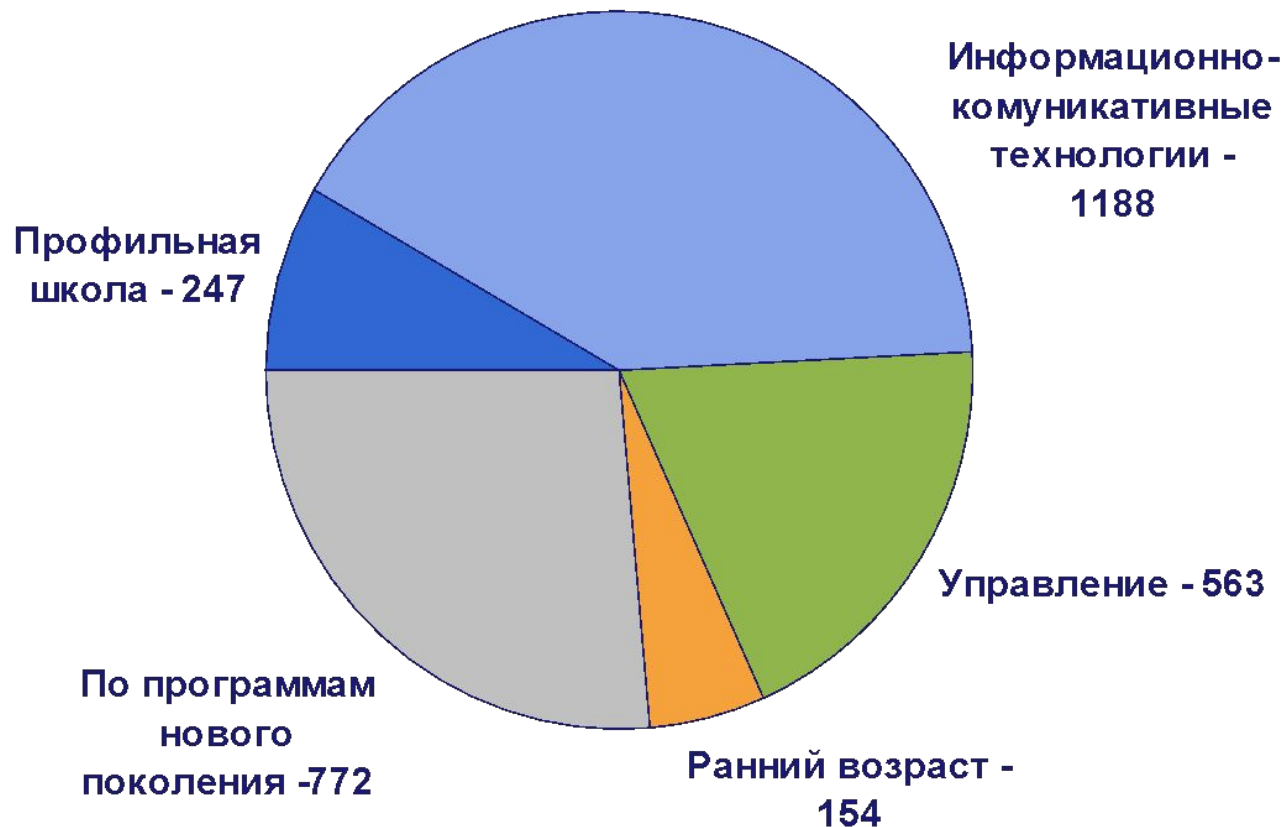
- Обучение информационно-коммуникативным технологиям
- Социально-педагогические технологии в работе управленческой команды детского дома
- Современные образовательные технологии в профильном образовании
- Мониторинг качества обученности по предмету

Требуется (по результатам исследования):

- Мотивация обучаемых
- Обучение СОТ
- Преодоление отклоняющегося поведения
- Самоанализ
- Здоровьесбережение

2. Повышение квалификации кадров

Повышение квалификации в 2005-2006 году



3. Социальные гарантии педагогам

Проект «Квартира для учителя»

Разработан проект по строительству 9 домов, квартиры в которых педагоги смогут приобрести по цене в 2-3 раза ниже рыночных

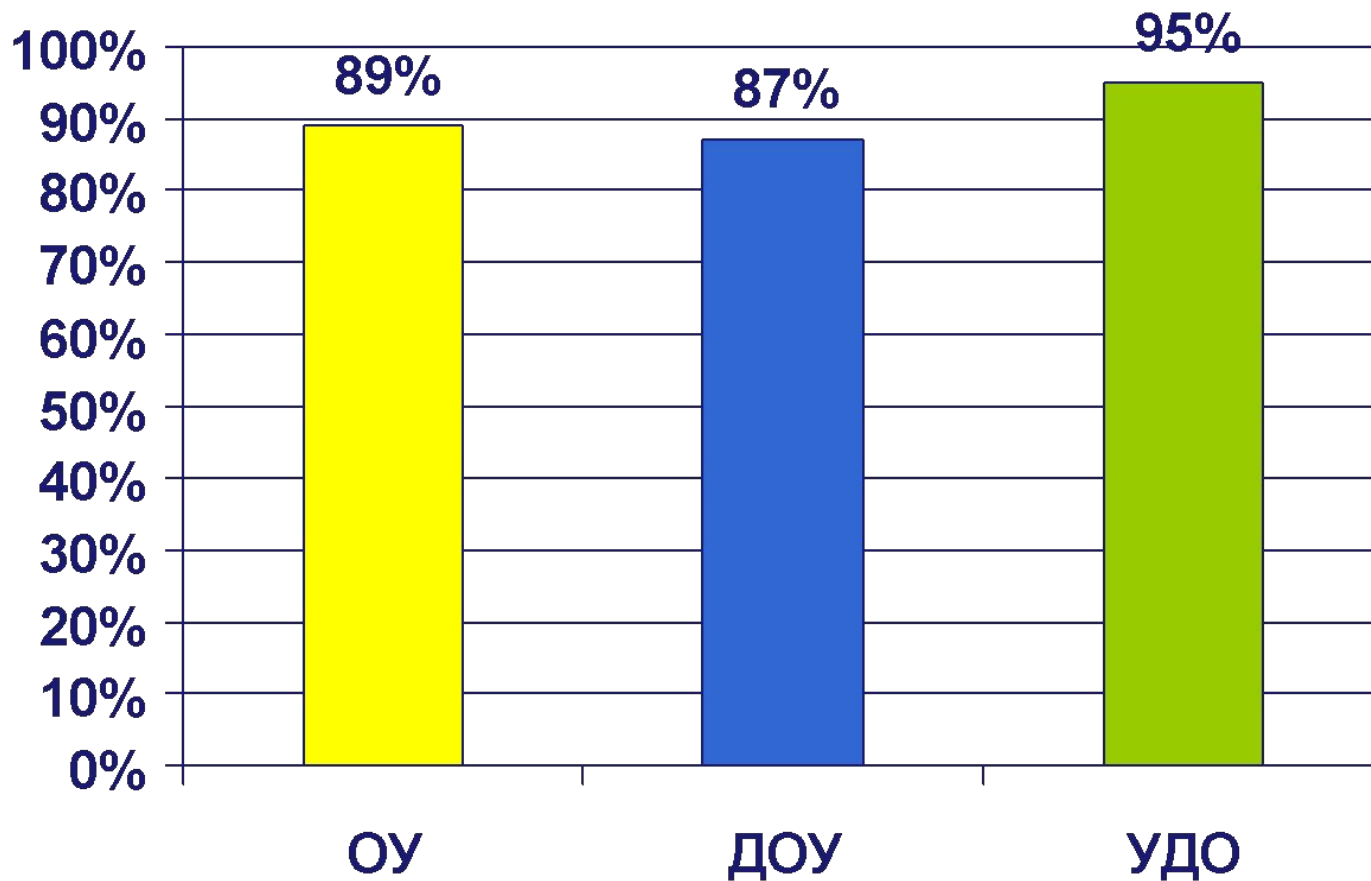


Направления работы

- Аттестация педагогических и руководящих работников
- Разработана система стимулирования руководящих и педагогических работников, ориентированная на достижение высоких результатов работы
- Разрабатываются системы льгот и компенсаций для педагогов
- Проводятся профессиональные конкурсы.

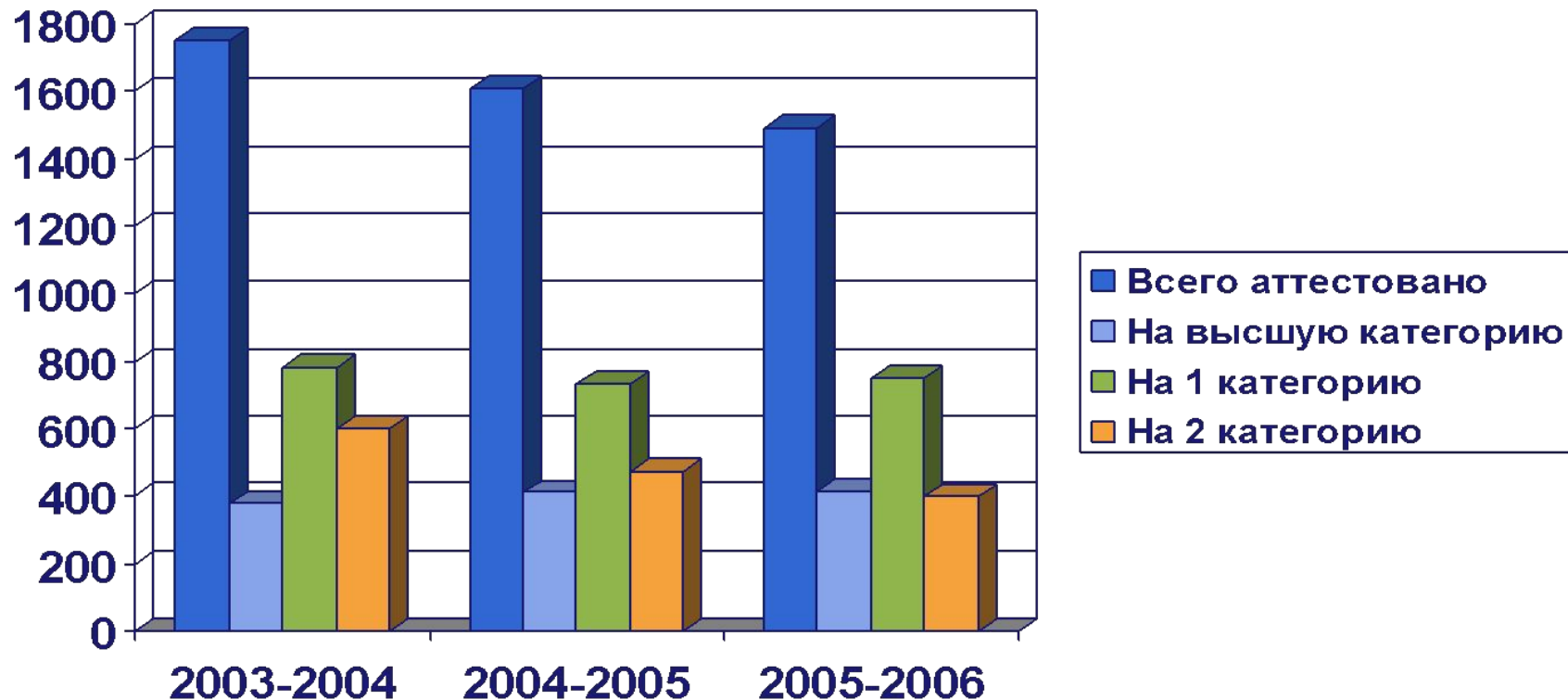
4. Оценка персонала и система стимулирования

Доля аттестованных педагогов



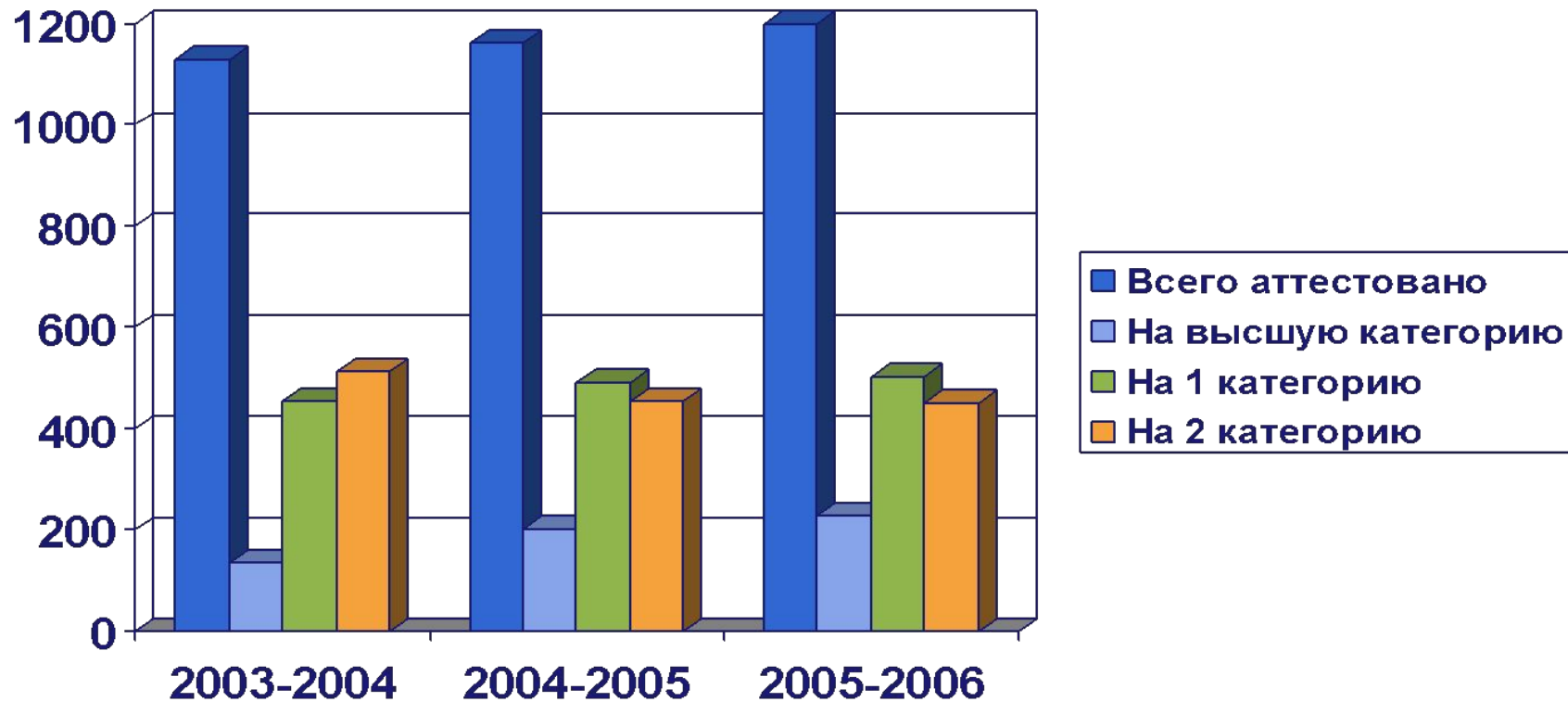
4. Оценка персонала и система стимулирования

Аттестация педагогов ОУ



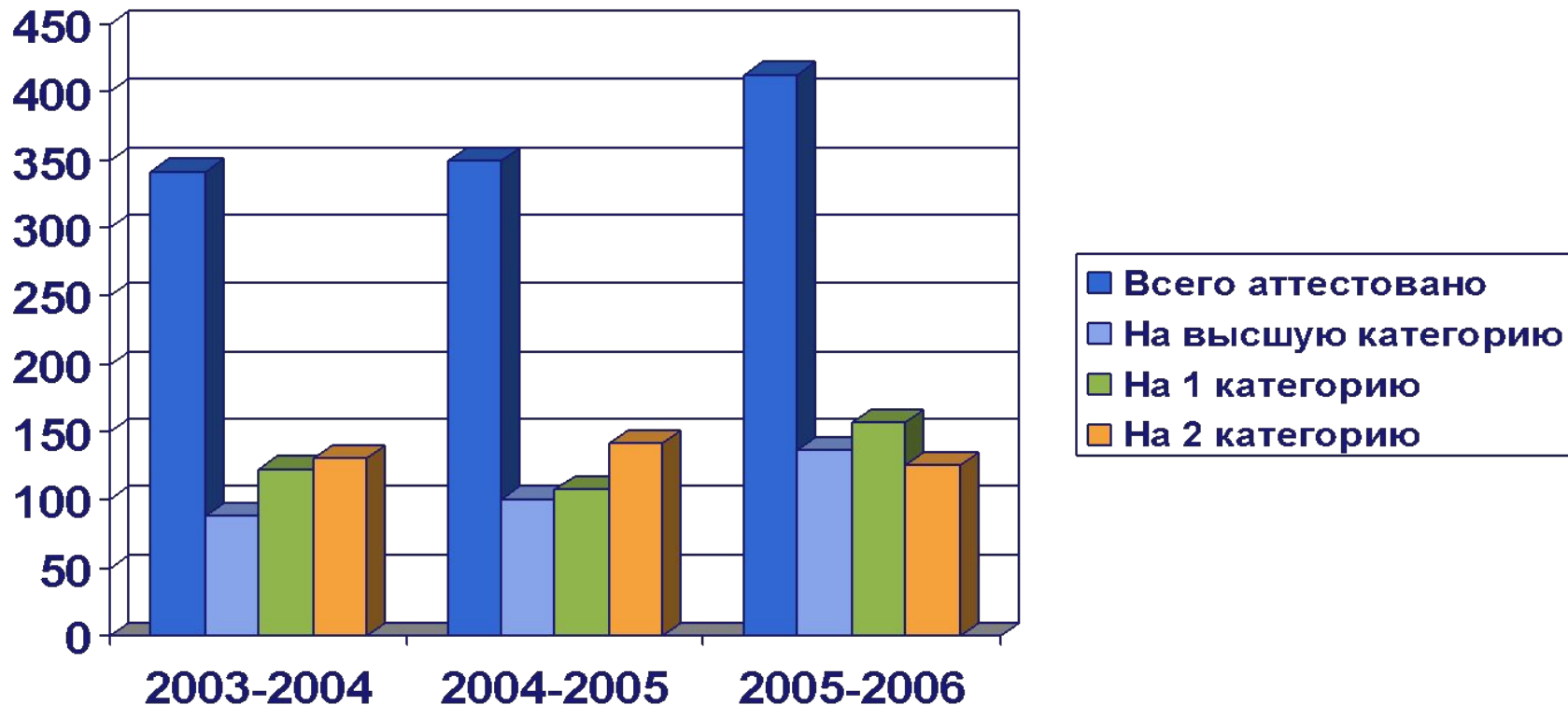
4. Оценка персонала и система стимулирования

Аттестация педагогов ДОУ



4. Оценка персонала и система стимулирования

Аттестация педагогов УДО



4. Оценка персонала и система стимулирования



Букина Ирина Васильевна
Гимназия № 4.
Учитель биологии



Гаврилов Андрей Владимирович
СОШ № 96.
Учитель информатики



Осипова Светлана Евгеньевна
Гимназия № 3. Учитель английского языка

Калашникова Елена Альбертовна
СОШ № 31. Учитель начальных классов



Рябова Алевтина Юрьевна
СОШ № 145. Учитель географии



Величкова Любовь Петровна
Лицей № 2. Учитель физики

4. Оценка персонала и система стимулирования



**Победитель конкурса
Осипова Светлана Евгеньевна
Гимназия № 3:
-мастер-классы
-- семинары
--.....**

5. Организация досуга педагогов

- «Звездная гостиница»
- Имидж-класс «Мастерская успеха»
- Театральная студия «Новое поколение»
- Вокальная студия «Вдохновение»
- Учительский хор



Награды

	Государственные	Отраслевые
оу	147	1091
доу	34	214
удо	39	171
Д/дома	1	9

6. Формирование корпоративной культуры

- Разработка единого корпоративного стиля
- Разработка корпоративного кодекса работника образования
- Издание корпоративной газеты



6. Формирование корпоративной культуры

Поздравляем
директоров
с юбилеями ...



6. Формирование корпоративной культуры

... и образовательные учреждения





Наше кредо (школа 4)

1. Хорошее самочувствие каждого ученика в школе, защищённость и комфорт.
2. Гармонические отношения между взрослым и ребёнком.
3. Создание сплочённого, организованного детского коллектива.
4. Знание конкретных проблем и тревог ученика и стремление решить их.
5. Проявление заботы о детях в конкретных делах, в конкретной каждодневной помощи.
6. Справедливость к каждому ребёнку и вера в способность каждого ребёнка к развитию. Справедливое отношение и вера в ребёнка воспитывают у детей чувство собственного достоинства и личной ответственности.
7. Формирование чувства индивидуального достоинства и личной ответственности мы считаем приоритетной целью воспитания..
8. Признание «самоценности» детства, как особого периода развития личности, понимание ребёнка как ребёнка. Педагог относится к ребёнку «сейчас», а не исходит из того, каким он хочет его видеть.
9. Активное приобщение детей к непреходящим моральным ценностям. Наложение морального «табу» на ложь, вымогательство, воровство и т.п. Мы не верим в полную аморальность мира и не хотим, чтобы в неё верили дети. Каким бы ни было человечество, каждый отдельный человек имеет право на свой собственный выбор, делающий его достойной личностью.
10. Воспитание социальной активности. Идеал напряжённых личных усилий. Только личные усилия и личная ответственность обеспечивают успех в жизни и достижение своих целей. Всегда помнить, что

«БЕЗ ДУШИ И ПОМЫСЛОВ ВЫСОКИХ
ЖИВЫХ ПУТЕЙ ОТ СЕРДЦА К СЕРДЦУ НЕТ»

7. Общественно-государственное управление отрасль «Образование» в г. Перми

Управляющие
советы ОУ



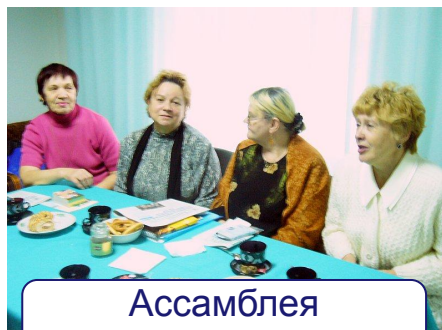
Коллегия
директоров



Экспертный
совет



Ассамблея
советников



Общественно-государственное управление отраслью «Образование» в г. Перми

Дума

**Общественная
палата по образованию**

**Коллегия
директоров**

**Родительский
совет**

**Экспертный
совет**

**Ассамблея
советников**



Общественно-государственное управление отраслью «Образование» в г. Перми

Коллегия директоров



Общественно-государственное управление отрасль «Образование» в г. Перми

Экспертный совет



Ассамблея советников



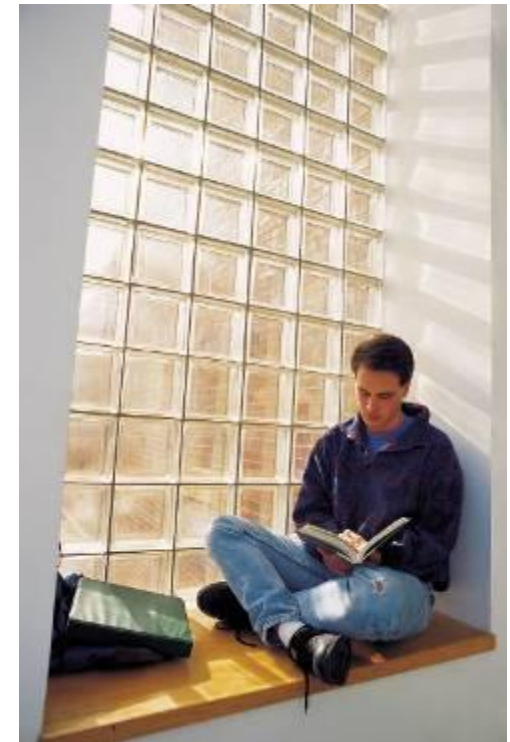
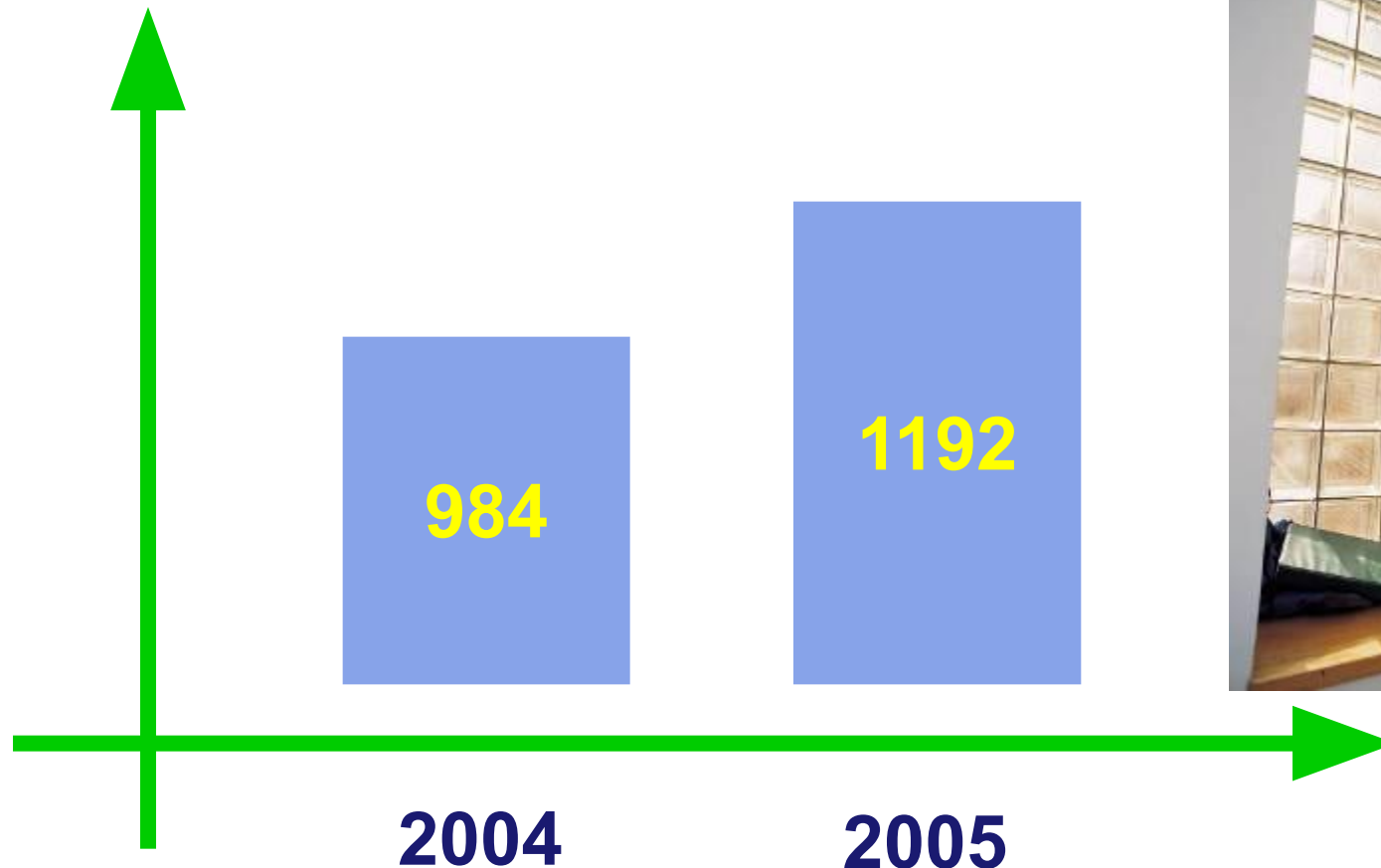


Общественно-государственное управление отраслью «Образование» в г. Перми

Городской родительский совет

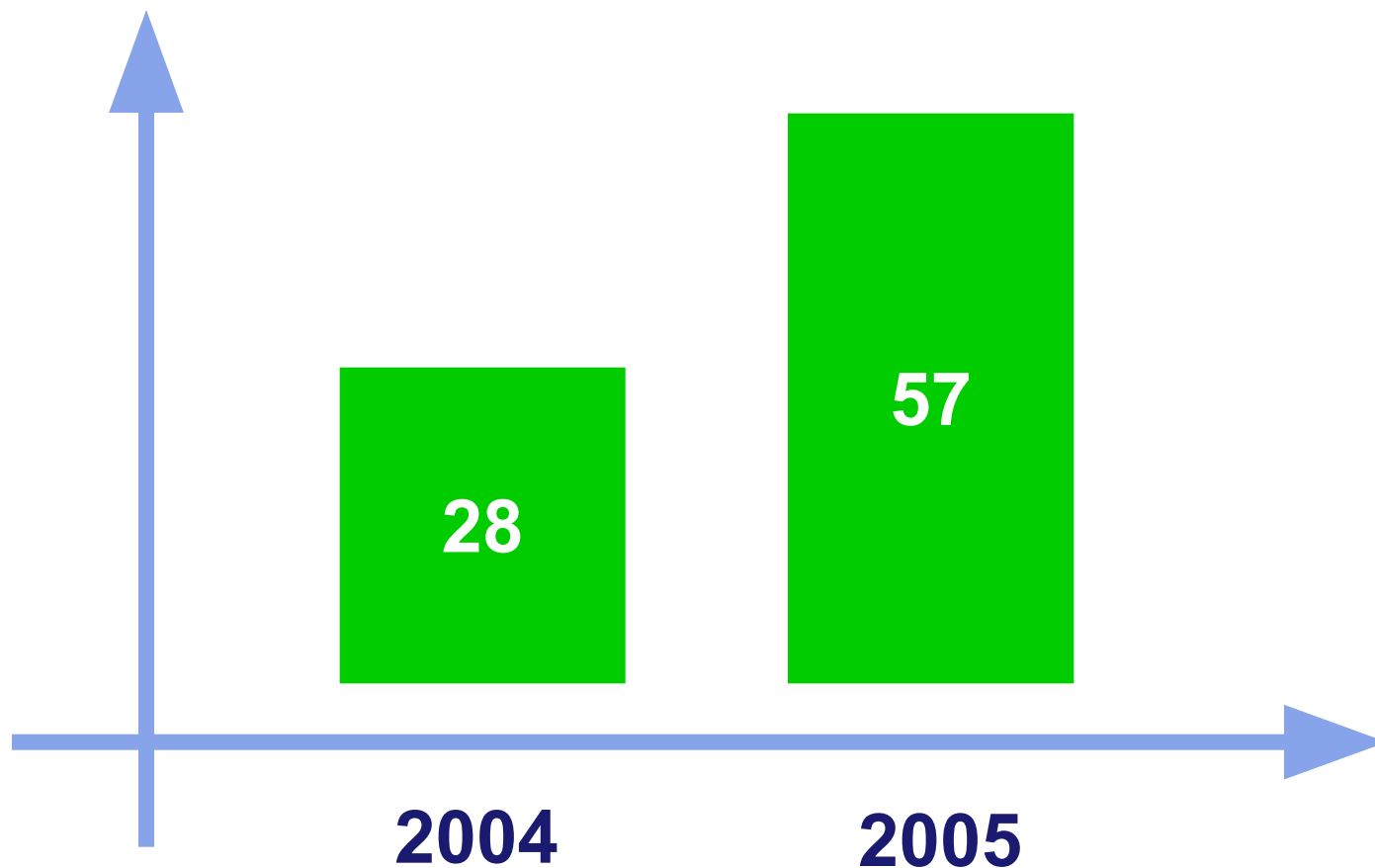
Тенденции в сфере ЧР

Поступили в педагогические образовательные учреждения



Тенденции в сфере ЧР

Пришли из других отраслей



Тенденции в сфере ЧР

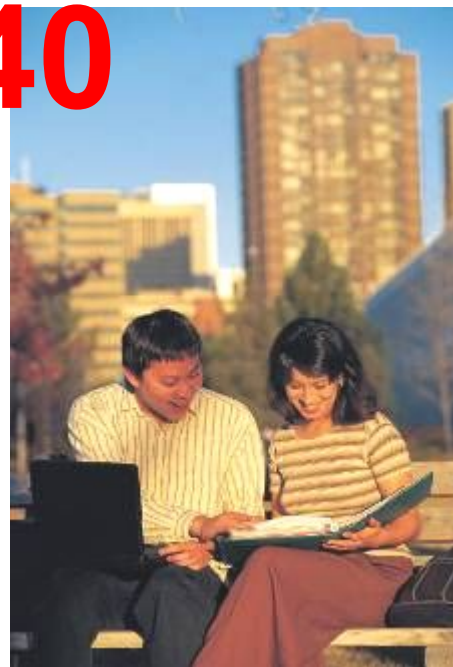
Принято молодых специалистов

104



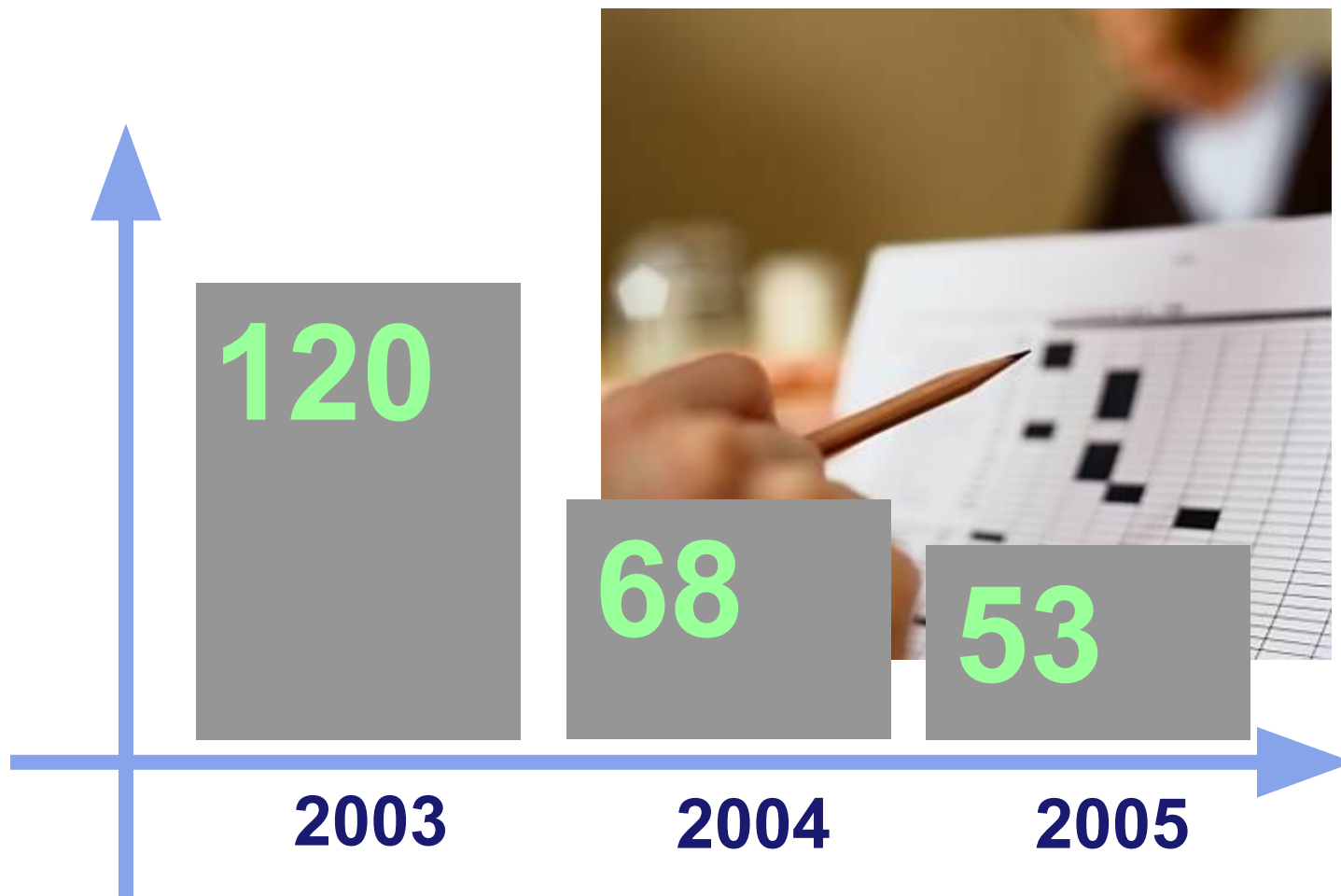
2004

140



2005

Уменьшение вакансий





Результаты работы

- Увеличение количества молодых специалистов
- Повышение количества возвращающихся из других отраслей
- Уменьшение количества педагогов, уходящих в другие отрасли
- Сокращение количества вакансий
- Развитие различных форм общественно-государственного соуправления в отрасли: коллегии директоров, управляющих советов ОУ, городского родительского совета, ассамблеи советников.



Направления работы на 2006-2007 учебный год

- Создание Центров инновационного опыта
- Разработка механизма дополнительных социальных гарантий педагогов. Главное – проект «Квартира для учителя»
- Внедрение новых систем стимулирования труда руководящих и педагогических работников
- Разработка механизмов определения лучших по профессии (руководителей и педагогов): «ординарный учитель» и «ординарный руководитель»
- Разработка единого корпоративного стиля и корпоративных стандартов
- Проект «Педагогические звезды»
- Реализация национальных проектов



О проблемах.....



