

компаний для улучшения системы менеджмента. Необходимо внедрять современные инструменты эффективного управления, но только с учетом национальных и культурных параметров страны. Казахстан добился высоких результатов благодаря богатству природными ресурсами, макроэкономической стабильности и эффективной международной деятельности. Современный этап требует развития человеческих ресурсов, их инновационного потенциала.

Список литературы

1. *Оразымбетов А.* Перспективы развития менеджмента в Казахстане // Ежедневник «Курсив.kz». 2011.

2. *Особенности* казахстанского менеджмента или почему так много компаний находят себя в черном списке работодателей? [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/osobennosti-kazahstanskogo-menedzhmenta-ili-pochemu-tak-mnogo-kompaniy-nahodyat-sebya-v>

Г.В. Клепикова, научный руководитель *Н.И. Зырянова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

G. V. Klepikova, N. I. Zyryanova
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia
evrika13@yandex.ru

Новые подходы в управлении муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением

Аннотация. В статье раскрываются основные аспекты муниципальной дошкольной политики, которые направлены на повышение качества образовательного процесса, улучшение материальной базы дошкольных учреждений. Проанализирована оптимальная структура дошкольного образования, адаптивная потребностям и запросам населения.

Abstract. The article describes the main aspects of the municipal preschool policies, which are aimed at the quality of the educational process, improvement of the material base of preschool institutions. We analyzed the optimal structure of pre-school education, adaptive needs and demands of the population.

Ключевые слова: Управление, дошкольное образование, повышение качества, воспитательно-образовательный процесс

Keywords: Management, early childhood education, quality improvement, educational and educational process

Концепцией модернизации российского образования определены основные направления современной образовательной политики: обеспечение доступности, эффективности и качества образования. Поворот дошкольного образования в сторону ребёнка, с его запросами и индивидуальным развитием, возможен только при реализации новых принципов управления и высоком уровне профессионализма пе-

дагогического коллектива и руководителя учреждения. В свете происходящих перемен в дошкольном образовании перед коллективом детского сада так же встал остро вопрос о необходимости изменения системы управления дошкольным учреждением. Управление детским садом представляет собой целенаправленное, сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей с целью достижения оптимального результата [2].

Говоря об управлении образовательным учреждением, имеется в виду система управления. Под системой понимается совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации. К таким мероприятиям относятся управленческие функции, реализация принципов и применение эффективных методов управления.

В процессе исследования новых подходов в управлении муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением, был проведен анализ на базе МКДОУ «Детский сад «Им. 1 Мая».

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Им.1 Мая», расположено по адресу Свердловская область, Талицкий район, п.Троицкий, Ленина, дом № 6.

Режим рабочего времени в МКДОУ предусматривает пятидневную продолжительность рабочей недели с двумя выходными (суббота, воскресенье). Заведующая, заместитель заведующей по ВМР работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

Основной целью в сфере дошкольного образования является обеспечение государственных гарантий его доступности и качества для создания равных стартовых возможностей последующего успешного обучения ребенка в школе.

На основании результатов мониторинга, был сделан вывод, что информационно-коммуникационные технологии в воспитательно-образовательном и управленческом процессе ДОУ используются недостаточно. Несмотря на то, что все рабочие места оборудованы персональными компьютерами (ПК), 80% педагогов имеют лишь начальные навыки работы на ПК. При этом педагоги мотивированы на повышение профессиональной компетентности, для чего имеются соответствующие материально-технические ресурсы.

В сфере дошкольного образования наблюдается стабильная тенденция к использованию информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) в администрировании, однако замечена слабая тенденция к созданию собственных информационных образовательных сред с применением ИКТ. Это во многом связано с недостаточной технической оснащенностью дошкольных образовательных организаций, а также нехваткой специалистов, владеющих технологиями работы с ИКТ в данной области. В таких условиях, когда решение задач дошкольного образования сегодня уже невозможно представить без развития ИКТ, очевидна необходимость информатизации дошкольного образования, создания и внедрения централизованного государственного регулирования единой информационной образовательной среды, общих информационных образовательных систем [3].

На сегодняшний день требуется расширение спектра инструментов информирования и обратной связи с населением, используемых в дошкольных государст-

венных образовательных учреждениях, а также создание условий для реального вовлечения родителей (законных представителей) в образовательный процесс, систему управления и оценки качества образования в дошкольных образовательных учреждениях.

Кроме этого, были выявлены такие проблемы как:

- недостаточная информированность родителей со стороны педагогов о содержании и возможных формах организации детской деятельности, о развивающем эффекте всех видов детской деятельности и о роли семьи в процессе воспитания и развития ребенка;

- стереотипное представление родителей о деятельности образовательного учреждения и наличия мнения отдельных родителей о прямой зависимости «наличия занятия» и «развитием ребенка»;

- склонность родителей к привычным, менее затратным по времени и эмоциональным усилиям, формам работы;

- недостаточный уровень мотивации родителей к расширению форм взаимодействия с ДОО.

Для решения данных проблем необходимо следующее:

1. Разработать и внедрить модель информационно-образовательной среды, способствующей развитию воспитанников.

2. В рамках внедрения модели информационно-образовательной среды:

- 2.1. Повысить информационную компетентность педагогов с целью внедрения современных технологий для развития интеллектуальной, эмоционально-чувственной и деятельностной сфер ребенка-дошкольника;

- 2.2. Обогащать предметно-развивающую среду через создание электронной базы мультимедийных обучающих программ, дидактических и методических материалов по использованию информационных технологий в работе ДОО;

- 2.3. Разработать и реализовать подпроекты: «Использование современных технологий для коммуникативно-личностного развития дошкольников», «ИКТ в познавательно-речевом развитии детей дошкольного возраста», «Использование современных информационных технологий в процессе художественно-эстетического развития дошкольников», «Современные информационные технологии при ознакомлении старших дошкольников с иноязычной культурой»;

- 2.4. Создать условия для интерактивного включения родителей в воспитательно-образовательный процесс.

3. На основании мониторинга провести анализ результатов, полученных в процессе апробации модели и осуществить корректировку.

Список литературы

1. *Богославец Л.Г., Давыдова О.И.* Положения, регламентирующие деятельность ДОО: учеб.-метод. пособие. М.: Сфера, 2014.

2. *Быкова Т.А., Максимова Н.А.* Изменения в документировании деятельности дошкольных образовательных учреждений в современных условиях // Делопроеводство. 2014. № 3.

3. *Косарецкий С.Г., Шимутин Е.Н.* Как развивается государственно-общественное управление: мониторинг и оценка // Народное образование. 2010. №7.

4. *Леонова Н.П.* Эффективность управления персоналом дошкольного образовательного учреждения // Вестник Северо-Восточного государственного университета. 2010. Т. 13. № 13.

В.И. Константинова, научный руководитель *С.П. Гуляева*
Каспийский университет, г. Алматы, Казахстан
V.I. Konstantinova, S.P. Gulyaeva
Caspian University, Almaty, Kazakhstan
konstantvaleri@gmail.com, svetagul52@mail.ru

Использование экономических методов управления персоналом **The use of economic methods of personnel management**

Аннотация. *В статье обосновывается применение экономических методов управления, их виды и эффективное использование ресурсов. На примере АО Сбербанка анализируются способы управления и мотивации персонала.*

Abstract. *The article deals with the importance of economic management methods, their types and focus on efficient use of personnel resources. Management methods and personnel motivation are analyzed based on experience of JSC Sberbank.*

Ключевые слова: *Методы управления, экономический метод, мотивация, персонал, управленческая деятельность, управление*

Keywords: *control methods, economical method, motivation, personnel, management activity, and management*

Одна из проблем в современной экономике - это работа с персоналом. Главный потенциал конкурентоспособности организации заключен в кадрах. Люди - главный источник идей и выполнения интеллектуальной и физической работы. Организация не сможет достигнуть своих целей без высококвалифицированных специалистов. Поэтому существует множество методов совершенствования управления персоналом.

Методы управления - это совокупность способов воздействия на коллектив сотрудников и отдельных исполнителей с целью достижения поставленных целей. В переводе с греческого, «метод», означает совокупность действий, нацеленных на достижение цели. С помощью методов управления реализуется и исполняется основная сущность управленческой деятельности [5].

В практике управления, обычно, одновременно применяют разнообразные методы и их сочетания. Таким образом, все методы управления дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии. Методы управления ориентированы:

- на людей, выполняющих различные виды трудовой деятельности;
- на персонал организаций [2].

Методы управления определяют направленность на достижение целей в наиболее короткие сроки при условиях рационального и оптимального использования всех видов ресурсов. По содержанию методы управления идентифицируются по ос-