**РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ**

**В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЫКАЛЬНОЙ ШКОЛЫ.**

**Алексеева Людмила Васильевна**

Завуч ГККП ДМШ №7 им. Курмангазы,

 Алматы, Казахстан

**Аннотация:** Кадровая политика школы, главные аспекты управления, их особенность, роль завуча в управлении коллективом.

**Ключевые слова:** Кадры, цели, задачи, методы , реализация целей и задач.

**КАДРЛЫҚ РЕСУРСТАРДЫ ҰТЫМДЫ ПАЙДАЛАНУМУЗЫКА**

**МЕКТЕБІНІҢ ҚЫЗМЕТІНДЕ.**

**Алексеева Людмила Васильевна**

№7 БММ МКҚК меңгерушісі Құрманғазы,

Алматы, Қазақстан

**Аннотация:** Мектептің кадрлық саясаты, басқарудың басты аспектілері, олардың ерекшелігі, ұжымды басқарудағы меңгерушінің рөлі.

**Түйінді сөздер:** Кадрлар, мақсаттар, міндеттер , әдістер, мақсаттар мен міндеттерді іске асыру.

Как подсказывает опыт работы, кадровая политика - это основа эффективного использования трудовых ресурсов. Успех работы школы обеспечивают учителя, занятые в работе учебного заведения. Именно поэтому, современная концепция управления школой предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства - персоналом предприятия. Вполне естественно, что в каждом учебном заведении возникает необходимость в определении численности учителей, в эффективной системе их подбора и расстановки кадров.

 Администрация учреждения, совместно с тарификационной комиссией, решает вопрос обеспечения занятости кадров, с учетом интересов школы в целом и каждого учителя в частности. Далее, в повседневной работе, завуч школы осуществляет руководство и контроль за учебным процессом, куда включены: система вознаграждения за труд по его результатам ( поощрения словесные, грамоты и благодарности с занесением в трудовую книжку), посещения уроков и оказание методической помощи, продвижение работников по службе, поощрение трудовой мотивации для успешной и эффективной трудовой деятельности.

 Завучу школы также необходимо учитывать индивидуальные проблем работников при составлении расписания уроков, условия труда и отдыха во время перемен, и, учитывая ситуацию с карантином, контролировать строгое соблюдение санитарных норм, таким образом заботясь и о здоровье учителей.

 Кадровая политика - главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются руководством учебного заведения. Кадровая политика - это стратегическая линия поведения в работе с персоналом.

 Какие же факторы должен учитывать завуч в своей работе?

Я считаю, что это:

1) Требования школы и стратегия её развития;

2) Количественные и качественные характеристики имеющегося персонала;

3)Требования и соблюдение трудового законодательства;

4) Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития учебного заведения;

 Кадровая политика завуча должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания учителя, а с другой -динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики школы, производственной и экономической ситуацией. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на учет интересов преподавателей и имеют отношение к организационной культуре школы.

Коллективный договор и стратегия администрации должны включать ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

И, конечно же, кадровая политика завуча должна обеспечить индивидуальный подход к своим подчиненным.

 Таким образом, кадровая политика заведующего учебной частью школы должна быть направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение экономического и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

 Также, правильная кадровая политика завуча обеспечивает формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива учителей, куда также входит как методическая работа внутри школы так и направление педагогов на переподготовку и повышение квалификации на городском и республиканском уровне, предоставление возможностей для квалификационного роста.

 Роль завуча, как мне представляется, заключается также и в формировании более высокой мотивации к высокопроизводительному труду, эффективному и результативному обучению детей, поиску инновационных технологий в своей работе. Высокое качество преподавания - это предпосылка к высокой эффективности работы всей школы. Для ее реализации необходимо, чтобы труд педагога был хорошо организован, чтобы у него не было перерывов в работе по организационно-техническим причинам, чтобы поручаемая ему работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы учитель не отвлекался на выполнение несвойственных ему функций , тем более не соответствующих уровню квалификации.

 Большую роль играет и социально-психологическая обстановка, которая во многом зависит от стиля поведения и методов руководства завуча, способствующая взаимодействию исполнителей в процессе преподавания, появлению стимулов к высокопроизводительной и эффективной работе.

 Важным представляется также надлежащее выполнение учителями своих служебных обязанностей, строгое соблюдение ими дисциплины (трудовой, производственной, технологической), трудовая активность и творческая инициатива.

 Таким образом, кадровая политика завуча направлена на решение следующих задач:

 1) Убедиться в наличии оборудования для обеспечения занятий.

 2) Контроль за реализацией приемов и методов ведения уроков.

 3) Контроль за внедрением прогрессивных и высокопроизводительных методик в процессе обучения детей.

 4) Контроль за выбором методов и средств обучения в зависимости от темы урока.

 5)Анализ наблюдение уроков и методическая помощь.

 6)Организация обобщения лучших приемов и методик работы педагогов.