

«ЭКОЛОГИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ»

Номинация

ЛУЧШАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В РАБОТЕ С
ПЕРСОНАЛОМ



**ГБОУ гимназия
№ 586
Василеостровского
района
Санкт-Петербурга**

Экология кадровой политики

Технология формирования бережной кадровой политики, в рамках которой выстроены эффективные и «нетоксичные» трудовые взаимоотношения между работодателем и работниками

«Нетоксичность» трудовых взаимоотношений подразумевает под собой такую систему взаимодействия, когда ни работодатель не вредит работнику своим управлением, ни работник не вредит работодателю своими трудовыми действиями либо бездействием

Это комфортная рабочая среда для всего трудового коллектива, построенная на бережном отношении работника и работодателя ко всем ресурсам организации, включая материальные и кадровые ресурсы

Экология кадровой политики строится на использовании следующих принципов в кадровой работе

- В первую очередь эффективное и полноценное использование ресурсов самой организации и ресурсов организаций-партнеров по договорам о безвозмездном сотрудничестве
- Бережное отношение к трудовым человеческим ресурсам – выстраивание комфортной рабочей среды для всего коллектива организации
- Продуманная система управления, основанная на требованиях выполнения работниками только необходимых трудовых действий с минимизацией профессиональных энергозатрат
- Документационное сопровождение, которое предполагает стандартизацию документооборота и развитие электронного документооборота в организации в целях уменьшения избыточной отчетности и экономии ресурсов организации
- Забота о психо-эмоциональном состоянии коллектива и включение в работу с коллективом психологов на постоянной основе

**Способствует
реализации
факторов,
обеспечивающих
устойчивое
развитие
образовательной
организации**

Стратегия быстрого
реагирования на
изменения внешней и
внутренней среды,
основанная на
эффективном
менеджменте и
компетентных кадрах

Экологичность
процессов обеспечения
деятельности
организации, которая
проявляется в
здоровьесберегающем
подходе

Минимизация
материальных и
временных вложений
при максимальной
продуктивности работы
коллектива

Оптимальная для современной образовательной организации кадровая политика

АКТИВНАЯ	РАЦИОНАЛЬНАЯ	ЗАКРЫТАЯ
имеется прогноз кадровой ситуации и средств воздействия на нее; возможности корректировки используемых кадровых программ в зависимости от изменений внутренней и внешней ситуации	имеется понимание текущей кадровой ситуации, исходя из ресурсов и возможностей образовательной организации	включение нового персонала на педагогические должности; замещение административных должностей преимущественно из кадрового резерва работников организации; способствует формированию особой корпоративной атмосферы; минимизирована текучка кадров

Требования к экологичной кадровой политики организации

1

- Кадровая политика должна быть тесно связана с программой развития образовательной организации, являясь кадровой основой для реализации программы развития

2

- Кадровая политика должна быть стабильной и гибкой одновременно – ведь, только на основе стабильности организация может устойчиво развиваться; но при этом кадровая политика должна быть готова к динамичным изменениям в свете изменяющейся экономической ситуации

3

- В связи с тем, что мероприятия, направленные на повышение квалификации и уровня профессионализма работников зачастую связаны с существенными издержками для работодателя – кадровая политика должна быть экономически целесообразной и исходить из реальной финансовой ситуации организации

4

- Кадровая политика современной образовательной организации обязательно должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам, создать для них оптимальные условия труда

5

- Ну и конечно, кадровая политика должна быть реализуемая

Этапы реализации технологии



Модули экологичной кадровой политики

Эффективный
менеджмент

Кадровый
потенциал

Методический
маркетинг

Психологическое
сопровождение
педагогов

Социальное
партнерство

Документационное обеспечение формирования кадровой политики современной образовательной организации

- Программа развития образовательной организации, включающая в себя проекты по кадровой политике
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда
- Положение о расходовании средств Фонда надбавок и доплат
- Положение о кадровой политике
- Кодекс этического и служебного поведения работников
- Положение о корпоративной культуре педагогов
- Положение о наставничестве
- Положение о методических объединениях
- Положение об антикоррупционной политике
- Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
- Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности
- Должностные инструкции работников по каждой должности
- Трудовые договоры, заключенные с каждым работником
- Показатели и критерии эффективности деятельности работников по всем должностям

**Результатами
осуществления
кадровой
политики
образовательно
й организации
являются:**

*Оптимизация
и
стабилизация*

кадрового
состава и
структуры
управления

системы
информацион
ной
поддержки
работников

Формирование

нетоксично
го
коллектива

системы
корпоратив
ной
культуры

Актуализация

системы
мотивации
труда

механизмов
управления
и
документоо
борота