

3 «П»

технология контроля кадров

Номинация:
«Лучшая кадровая технология работы с персоналом»



Авторы:

Федорова О.В., директор ГБУ ДО ДДЮТ
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Сабина Н.Н., заместитель директора по методической работе
ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Герасимова О.В., старший методист
ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга.



Организация:

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района Санкт-Петербурга.



Актуальность и проблема

В современных условиях перехода образования к модели непрерывного развития и внедрения профессиональных стандартов **преимуществом в работе с персоналом становится сочетание новых управленческих инструментов с глубоким анализом и вниманием к людям.**

Технологии классического административного контроля кадров нередко воспринимаются сотрудниками педагогического коллектива как «надзор» и вызывают сопротивление.

Проблема: в творческой среде учреждения дополнительного образования, где исторически нет жестких регламентов, избыточный контроль подавляет инициативу, а его отсутствие ведет к снижению исполнительской дисциплины. Возникает конфликт между необходимостью управленческого контроля и потребностью в творческой свободе.

Наше решение: **3 «П» технология контроля кадров**, основанная на сложившемся управленческом опыте учреждения, а также – на примере успешных практик контроля в разных сферах, обобщенных нами с использованием бенчмаркинга.

Любой путь, как и реализация управленческой технологии, начинается с вопроса «Зачем?»

Технология основана на трех основных идеях (отсюда название **3 «П» технология**) и нацелена на:

- Прогрессивные изменения в деятельности учреждения;
- Профессиональное развитие кадров;
- Позитивную коммуникацию команды.

Технология охватывает **3 уровня: учреждение, команда, педагог.**

Цель и задачи проекта

Цель: создание системы контроля кадров, которая обеспечивает прогрессивные изменения в деятельности учреждения, системное профессиональное развитие педагогических кадров и позитивную коммуникацию команды на всех уровнях управления (учреждение – команда – педагог).

Задачи:

1. Смена управленческой парадигмы: переход от «контроля ради контроля» к контролю ради прогрессивных изменений
2. Развитие кадров: создание условий для профессионального роста сотрудников
3. Улучшение климата: обеспечение позитивной коммуникации и психологической безопасности в коллективе
4. Цифровизация: внедрение современных инструментов планирования и сбора данных

Механика реализации

Целевая аудитория и участники

Фокус-группа:
методисты и
административный персонал
учреждения дополнительного
образования.

Участники:
руководитель, сотрудники
учреждения.

Концептуальная модель «Тетраэдр» (4 грани системного контроля):

1. **Определенность:**
прозрачные «правила игры» и критерии оценки.
2. **Системность:**
регулярность и предсказуемость процессов.
3. **Комплексность:**
сочетание форм, методов и уровней контроля.
4. **Координация:**
синергия всех элементов системы.

Принцип «Пирамидки».

Последовательность и своевременность. Сначала фундамент (база), затем вершина (инновации).

Дробное планирование.

Внедрение двухнедельных спринтов. Таблица заполняется по понедельникам, позволяет расставлять приоритеты и видеть внеплановые задачи.

Цифровые решения.

Использование авторских электронных таблиц для сбора аналитики в режиме реального времени.

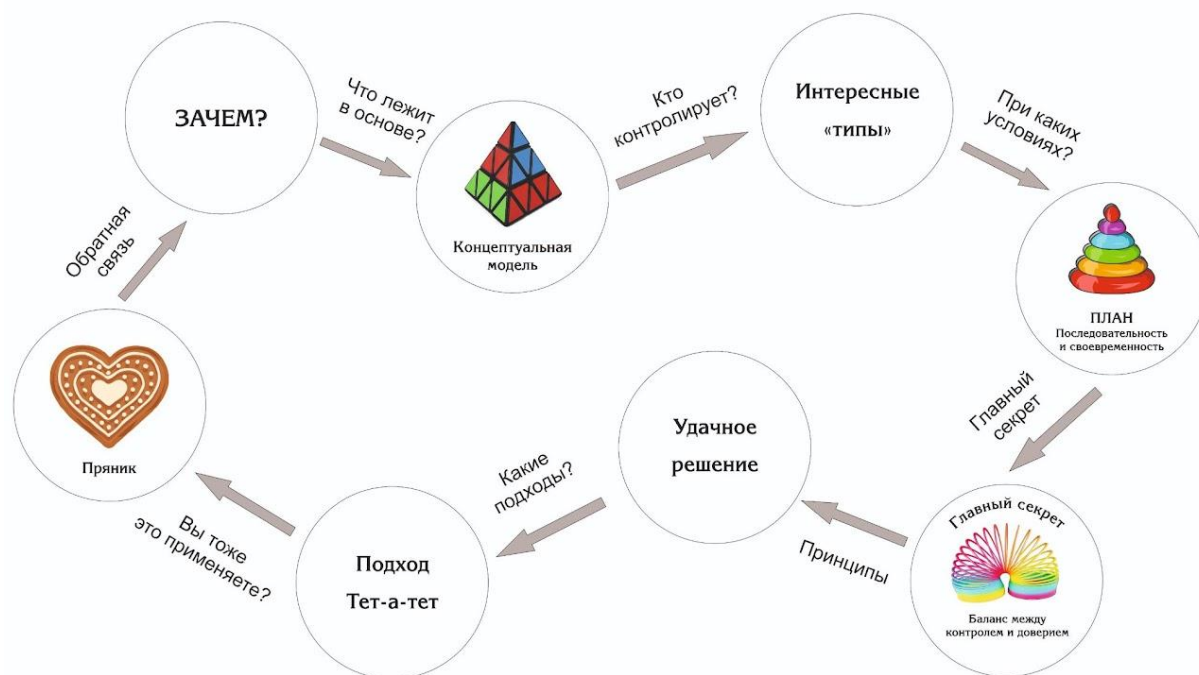
Главный «секрет».

Баланс контроля и доверия

Подход «Тет-а-тет».

«Люди – самый важный для нас актив!»

3 «П» технология контроля кадров



Ключевые метрики и измеримые результаты

- Прогрессивные изменения в деятельности учреждения
 - повышение эффективности работы сотрудников, снижение текучести кадров
- Профессиональное развитие кадров
 - рост инновационной активности, увеличение процента победителей конкурсов профессионального мастерства
- Позитивная коммуникация команды
 - разработка и реализация интегрированных проектов в учреждении, повышение качества взаимодействия в коллективе
- **Корпоративная культура по типу «Спецназ»** (высокий уровень контроль + высокий уровень доверия)

Вклад в перспективное развитие/ Вызовы и барьеры

Вклад

Технология позволяет масштабировать успешные практики на все уровни учреждения, в том числе и в других типах организаций.

Вызовы и барьеры

1. Сопротивление изменениям:

страх сотрудников перед прозрачностью и цифровизацией

2. Личностный фактор:

необходимость высокого эмоционального интеллекта руководителя

3. Балансировка:

сложность удержания равновесия между «кнутом» и «пряником» для разных психотипов сотрудников

Перспективы развития

Векторы роста:

- ☐ Цифровизация:
 - ☐ интеграция электронных таблиц с системами аналитики.
- ☐ Адаптация:
 - ☐ настройка системы мотивации и контроля под разные типы сотрудников (доминантные, чувствительные, творческие).
- ☐ Расширение диагностического инструментария.
- ☐ Выпуск методических рекомендаций «3 «П» технология контроля кадров» с шаблонами таблиц, карт развития, анкет.

Масштабирование опыта



представление опыта на XV Петербургском международном образовательном форуме (2025 г.) – стендовый доклад



проведение семинаров в рамках Городских курсов повышения квалификации (2024–2026 гг.) для заместителей руководителей и методистов сферы дополнительного образования



публикации в профессиональных изданиях и сборниках конференций



расширение целевой аудитории: адаптация технологии для организаций других типов: учреждения культуры, спорта, молодёжной политики, где также важны творческая свобода и исполнительская дисциплина

