

Самоменеджмент в дошкольной образовательной организации.

«Самоменеджмент, прежде всего, это самоорганизация, умение управлять собой, руководить процессом жизнедеятельности в самом широком смысле слова – во времени, в пространстве, в общении, в деятельности».

Тогда что же такое самоменеджмент организации?

Самоменеджмент дошкольной образовательной организации (ДОО) включает в себя: организационное развитие, управление персоналом в сфере образования, систему менеджмента качества в образовательном учреждении, локальное правовое регулирование деятельности образовательного учреждения, а также, социальное управление, технологии управления изменениями в организации бюджетной сферы.

Самоменеджмент современной ДОО включает в себя несколько элементов:

-анализ сложившейся ситуации. Этот анализ включает в себя: работу, состояние здоровья работников, отношение между людьми, профессиональное развитие и прочее.

-Составление программы – в этой программе ставится цель: каких и когда успехов должна достичь организация; что для этого необходимо сделать ,в какие сроки; Что может помешать; Что надо предпринять ,чтобы устранить причины ,которые могут помешать; что необходимо сделать ,чтобы максимально использовать благоприятные возможные новые факты (SWOT- анализ, SOFT-анализ).

-Еще одно направление – это самоанализ работы организации. Обычно такой анализ проводится с определенной периодичностью (1 раз в месяц, в квартал, в год). Для этого анализа требуется описание проделанной работы, оценка проделанной работы ,выявление успехов и неудач и объяснение их причин ,и разработка соответствующих мер ,позволяющих скорректировать работу

-Создание условий для укрепления здоровья работников(физического и психического). Работники должны следить за своим внешним видом, соблюдать правила корпоративной этики.

-Создание условий для профессионального роста.

Опытный руководитель ДОО должен придерживаться следующих правил:

- рационально и эффективно использовать функционал работников ДОО;
- применять рациональные приемы и технологические процессы в работе;
- постоянно осуществлять контроль, быть пунктуальным в работе;
- не допускать панибратства, относиться ко всем предельно объективно;
- регулярно проводить инвентаризацию;

- не уклоняться от возникающих проблем, ставящихся перед ним потребителями, заказчиками или руководством;
- поддерживать в коллективе принципы высокой культуры и морали;
- поддерживать стремление сотрудников к повышению образовательного уровня;
- поощрять рационализаторские предложения работников;
- воспитывать у подчиненных чувство взаимоуважения, коллективизма, добропорядочности, взаимопомощи, милосердия.

Самоменеджмент решает следующие задачи:

- * улучшение деловых качеств руководящих работников;
- * развитие стратегической способности к самоменеджменту;
- * управление знаниями;
- * разработка стратегий индивидуального обучения;
- * совершенствование организационного обучения и создание самообучающейся организации;
- * формирование интеллектуального капитала.

Политика персонального менеджмента тесно ассоциируется с тем аспектом управления человеческими ресурсами, который занимается инвестированием в людей и развитием человеческого капитала организации.

Хотя стратегический персональный менеджмент ориентируется на нужды организации, его политика должна учитывать и личные устремления и потребности.

В связи с этим, важной задачей должно стать повышение профессионального статуса работника, как на внешнем, так и на внутриорганизационном уровнях.

Менеджмент в современной образовательной организации двойственен: одновременно как саморазвитие самого управленца (менеджера), и как его работа в специфических условиях преобладания самоорганизации в ДОО.

Самоменеджмент организации играет большое значение в развитии этой самой организации, поскольку нацелен на создание целостной и всеобъемлющей модели развития персонала, развития организации.