

Пример. Как выбрать стратегию работы с кадрами

Вы можете распределить педагогов на несколько категорий. К первой отнесите учителей, которые обладают высокой квалификацией и мотивацией к работе. Подумайте, что можете им предложить, чтобы сохранить их творческую активность. С помощью каких мероприятий признать их заслуги, как использовать их опыт, чтобы обучить молодых специалистов.

Ко второй категории вы можете отнести квалифицированных учителей, которые потеряли мотивацию к работе. Попробуйте выяснить причину этого и поддержать их. Например, с помощью расширенного социального пакета, если педагог оказался в сложной финансовой ситуации.

В третью определите учителей, которым не хватает квалификации, но есть большое желание работать. Направьте таких педагогов на курсы повышения квалификации, назначьте для них тьюторов, которые помогут развить педагогическое мастерство.

В последней категории окажутся педагоги, которым не достает ни квалификации, ни мотивации. Побеседуйте с ними. Если вы не увидите у них желания изменить ситуацию, задумайтесь над тем, чтобы найти им замену.

Чем гарантийный подход к оплате труда отличается от эффективного

При гарантийном подходе зарплату и надбавки устанавливают централизованно, в фиксированном размере. Зарплату не связывают с результатами работы педагогов, достижениями школы. Она зависит только от уровня инфляции, прожиточного минимума, стажа и должности работника. Плюсы такого подхода – в стабильности, а минусы – в том, что не учитываются достижения работника, качество его труда.

При эффективном подходе гарантируют только базовый оклад. Помимо него, предусматривают компенсационные выплаты, которые зависят от условий труда, и стимулирующие, которые поощряют личное, профессиональное развитие каждого педагога.

На практике часто используют оба подхода в разном сочетании. Нужно найти баланс, который позволит педагогам чувствовать себя стабильно и при этом развиваться самим и развивать школу.