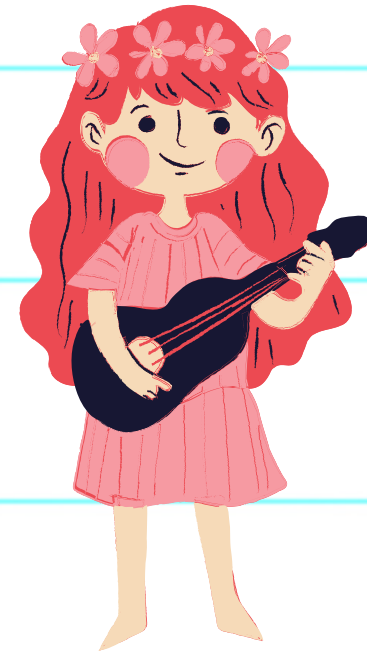
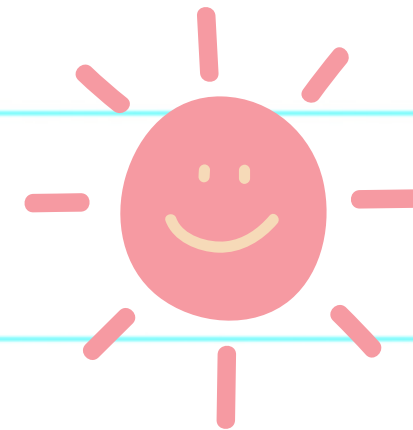
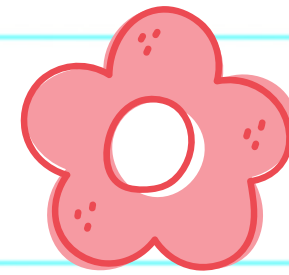


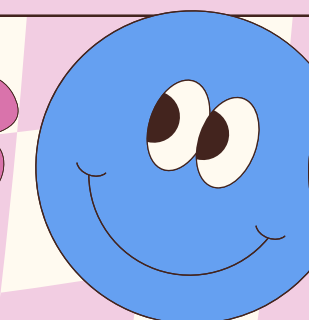
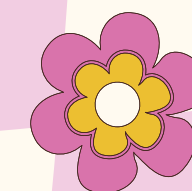
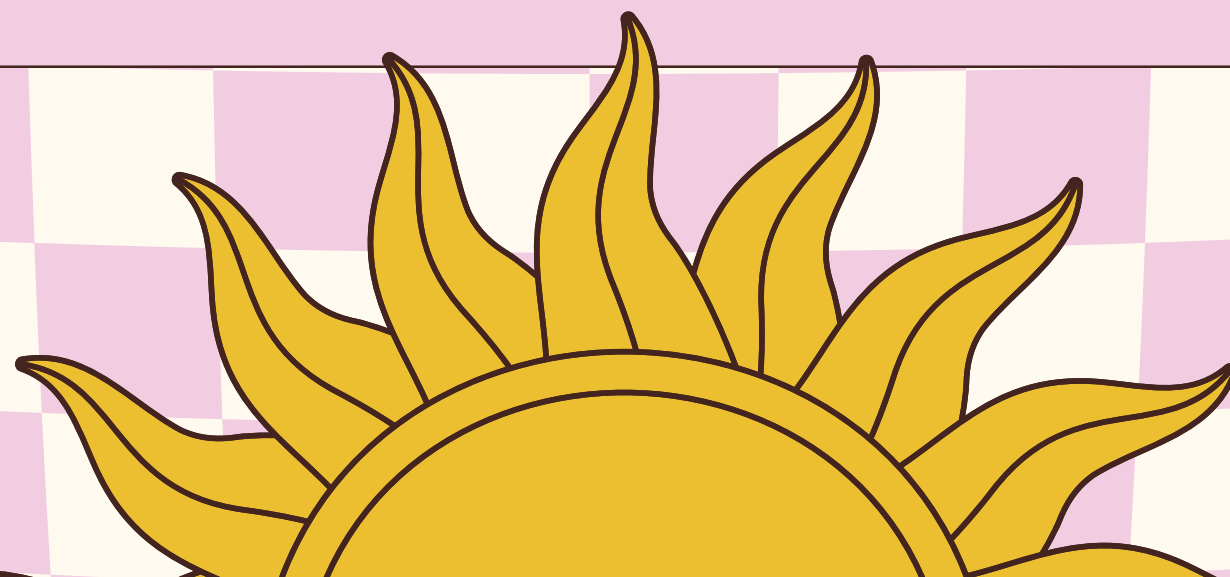
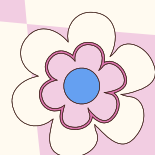
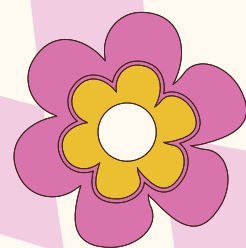
Bài viết: Quản trị nhân sự trong trường mầm non.

Người viết: Võ Thị Kim Mến



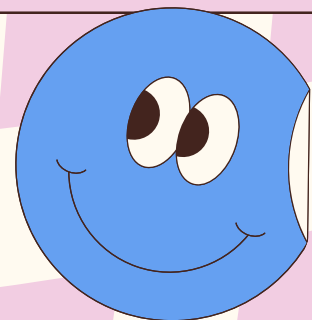
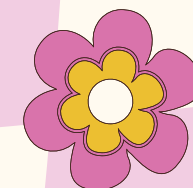
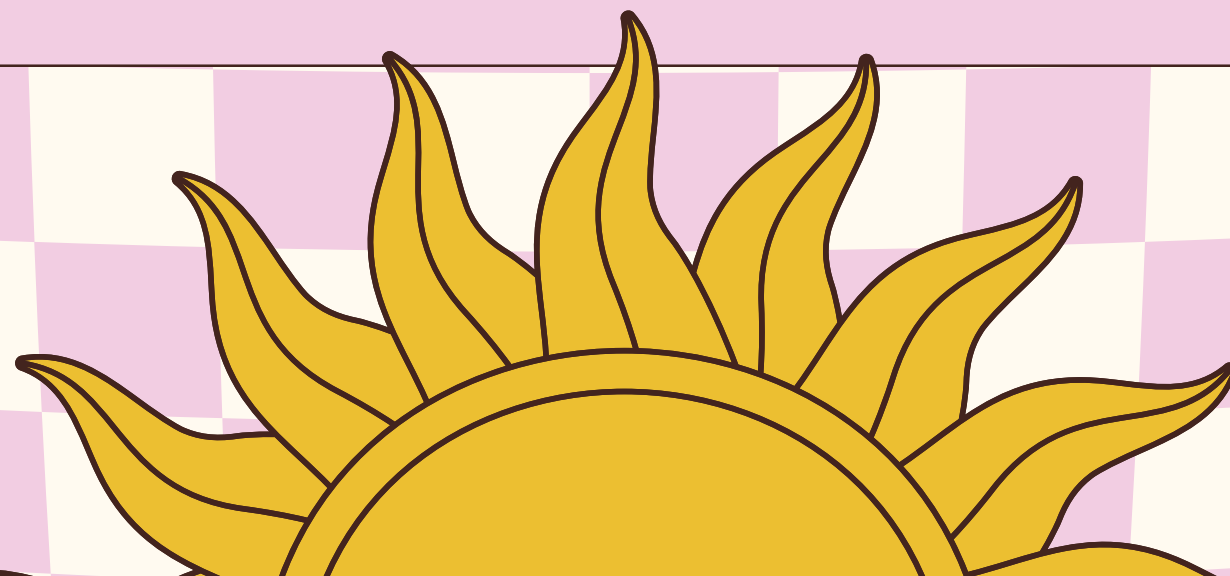
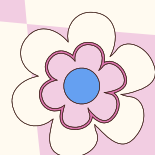
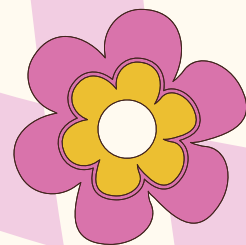
1. QUẢN LÝ NHÂN SỰ LÀ GÌ?

- NHÂN SỰ TRONG TRƯỜNG HỌC BAO GỒM TẤT CẢ CÁC NHÂN VIÊN, GIÁO VIÊN THAM GIA VÀO CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA NHÀ TRƯỜNG, SỬ DỤNG CÁC KIẾN THỨC, KHẢ NĂNG, KỸ NĂNG, CÁC GIÁ TRỊ ĐẠO ĐỨC VÀ CÁC HÀNH VI ỨNG XỬ NHẪM MỤC ĐÍCH HOÀN THÀNH TỐT CÁC NHIỆM VỤ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO VÀ VẬN HÀNH NHÀ TRƯỜNG NGÀY CÀNG PHÁT TRIỂN.
- QUẢN LÝ NHÂN SỰ HIỂU MỘT CÁCH ĐƠN GIẢN LÀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ, KHAI THÁC, SỬ DỤNG LAO ĐỘNG – NHÂN SỰ – CỦA NHÀ TRƯỜNG MỘT CÁCH HỢP LÝ VÀ HIỆU QUẢ.
- CHỨC NĂNG QUẢN LÝ NHÂN SỰ LIÊN QUAN ĐẾN CÁC CÔNG VIỆC NHƯ THU HÚT, TUYỂN DỤNG, ĐÀO TẠO, TÍNH LƯƠNG, ĐÁNH GIÁ, KHEN THƯỞNG NHÂN VIÊN,.. KHÔNG CHỈ VẬY QUẢN LÝ NHÂN SỰ CÒN LIÊN QUAN ĐẾN CÁC CÔNG TÁC KIỂM TRA, ĐIỀU CHỈNH NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU VÀ SỬ DỤNG, DUY TRÌ, BẢO VỆ PHÁT TRIỂN TIỀM NĂNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG MỘT CÁCH HIỆU QUẢ NHẤT.



2. QUẢN LÝ NHÂN SỰ TRONG TRƯỜNG MẦM NON LÀ GÌ?

- QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TRONG TRƯỜNG MẦM NON LÀ NHỮNG NGƯỜI CÓ NHIỆM VỤ QUẢN LÝ HỆ THỐNG NHÂN SỰ TRONG TRƯỜNG MẦM NON. MỖI TRƯỜNG MẦU GIÁO SẼ CÓ NHỮNG NỘI QUY, QUY ĐỊNH RIÊNG VÀ YÊU CẦU VIÊN CHỨC PHẢI THỰC HIỆN ĐỂ TẠO RA SỰ THỐNG NHẤT VÀ ĐỒNG BỘ TRONG TẬP THỂ. ĐẶC BIỆT LÀ TRONG MÔI TRƯỜNG GIÁO DỤC, SỰ ĐỒNG BỘ VÀ CHUYÊN NGHIỆP CÀNG ĐƯỢC CHÚ TRỌNG HƠN BAO GIỜ HẾT.
- NGƯỜI LÀM Ở VỊ TRÍ NÀY PHẢI ĐẢM BẢO TẤT CẢ MỌI QUYỀN LỢI KHÔNG CHỈ CỦA HỌC SINH MÀ CỦA CẢ GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN, BẢO VỆ,... TRONG TRƯỜNG MẦU GIÁO. HỌ CŨNG LÀ NGƯỜI KẾT NỐI MỌI NGƯỜI TRONG NỘI BỘ TRƯỜNG LẠI VỚI NHAU. QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TRONG TRƯỜNG MẦM NON LÀ NGƯỜI GIÁM SÁT CÁN BỘ, GIÁO VIÊN



3.1. Vai trò

Quản trị nhân sự giúp trường mẫu giáo có sự đồng bộ, ổn định và đảm bảo tất cả nhân viên tuân thủ đúng quy định, nề nếp cũng như các bộ phận đều hoạt động trơn tru.

Quản trị nhân sự, đội ngũ giáo viên, nhân viên trong trường mầm non thường gồm các công việc: Quy hoạch tổng thể, đưa ra định hướng chung về tuyển chọn, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của nhà trường, định hướng chính sách thu hút nhân tài, tạo ra thương hiệu nhà tuyển dụng mạnh, giúp nhà trường trở thành nơi người khác muốn đến phỏng vấn, ứng tuyển và làm việc.

Nhà trường muốn hoạt động bền vững, lớn mạnh thì cần phải có đội ngũ giáo viên chất lượng. Và việc chú trọng, đảm bảo được quyền và lợi ích của mỗi giáo viên sẽ thu hút được nhiều nhân tài hơn đến góp sức cho trường. Điều đó làm làm gia tăng giá trị uy tín hình ảnh cho đơn vị.

3. Vai trò, trách nhiệm của họ là gì?

3.2. Trách nhiệm

3. Vai trò, trách nhiệm của họ là gì?

- Đảm bảo sự minh bạch và chính xác trong mọi hoạt động: Cụ thể, họ sẽ phải thực hiện đúng chức trách của mình và đảm bảo tính công bằng cho các giáo viên, không để xảy ra tình trạng thiên vị, lợi ích nhóm.

- Kiểm tra hoạt động của các bộ phận: Trực tiếp kiểm tra, giám sát tất cả bộ phận trong trường thực hiện theo chính sách và quy định được đưa ra. Đồng thời, triển khai các chương trình nâng cao nghiệp vụ nhân lực và tuân thủ theo nội quy của đơn vị.

- Chấm công và tính lương cho đội ngũ viên chức, người lao động: Họ sẽ trực tiếp theo dõi, chấm công và tính lương cho tất cả giáo viên, cán bộ trong trường mầm non.

4. Quy trình quản lý nhân sự

1

4.1 Xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực
Sau khi tiếp nhận giáo viên, nhân sự mới vào trường, quản lý nhân sự sẽ trực tiếp phổ biến công việc, nội quy của trường. Đồng thời, cán bộ quản lý phải có kế hoạch đào tạo bài bản nguồn nhân lực với những người thiếu kinh nghiệm.

2

4.2 Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ
Mỗi trường học sẽ có quy chế khác nhau. Tuy nhiên, điểm chung là các quy chế đó đều phải thể hiện được sự quan tâm về đời sống của đội ngũ cán bộ và nhân viên trong trường. Việc xây dựng được chế độ, chính sách hợp lý sẽ tạo động lực thúc đẩy đội ngũ nhân sự hăng hái cống hiến năng lực. Chế độ và chính sách hợp lý cũng là chìa khóa kết nối tập thể và cá nhân lại với nhau.

3

4.3 Thực thi quy chế đề ra
- Đây là bước rất quan trọng trong quy trình quản lý nhân sự trong trường mẫu giáo. Trên thực tế, có khá nhiều trường mầm non đã đề ra những chính sách ưu đãi nổi bật nhưng nguồn lực của trường lại có hạn nên không thể thực thi.
- Giám sát nhân sự trong trường cần dựa vào tình hình nội bộ đơn vị để xây dựng các quy chế cho cán bộ, giáo viên trong trường.

4

4.4 Xây dựng và phát triển văn hóa
Cuối cùng là yếu tố văn hóa trong trường học. Người làm quản lý sẽ xây dựng và phát triển văn hóa, giá trị cốt lõi, hoạt động,... của trường.

5. Yêu cầu cần có của quản lý nhân sự trong trường mầm non

- Để việc quản trị, giám sát nhân sự trường mầm non hiệu quả, người quản lý phải có tầm nhìn toàn cảnh và dành thời gian nghiên cứu, đánh giá các phương pháp. Vậy họ phải sở hữu những kỹ năng gì để đảm nhận vị trí này?
- Đầu tiên, phải có bằng cấp chuyên môn về quản trị nhân lực, và nghiệp vụ sư phạm để dự báo nhu cầu nhân sự và đưa ra kế hoạch nguồn nhân lực cho đơn vị. Vị trí này yêu cầu khá nhiều kỹ năng
- Tiếp theo, phải rèn luyện được sự tận tụy và chuyên nghiệp. Kỹ năng này sẽ mang đến sự công bằng, minh bạch trong công việc. Đồng thời, phải giao tiếp tốt, có khả năng làm việc độc lập, làm việc nhóm hiệu quả và nhạy bén khéo léo khi giải quyết công việc, xử lý các vấn đề xảy ra trong trường.
- Bên cạnh đó, còn phải sử dụng thành thạo những phần mềm quản trị nhân sự để công tác quản lý trở nên dễ dàng và thuận tiện hơn.

5. Yêu cầu cần có của quản lý nhân sự trong trường mầm non

- Ngoài ra, cần giữ tinh thần không ngừng học hỏi, trau dồi kỹ năng quản lý của mình bằng cách giao lưu, học hỏi kỹ năng của những nhà quản trị nhân sự trường mầm non có uy tín. Tìm hiểu tính cách và sở thích của trẻ lứa tuổi mầm non, học cách dạy dỗ, yêu thương trẻ,... Đồng thời, tham gia các khóa học đào tạo quản lý mầm non để nâng cao kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn của mình nhằm phục vụ tốt nhất cho công tác quản lý.
- Một trường mầm non với chương trình giáo dục tốt là điều mà các bậc phụ huynh luôn mong muốn khi lựa chọn nơi học cho con. Vì vậy, ở vị trí quản lý nhân sự, hãy quan tâm cộng đồng địa phương đang nói gì về nhà trường. Chương trình học có thích hợp với trẻ không? Giáo viên có niềm nở, có đạo đức nghề nghiệp không? Trẻ cảm thấy thích thú hay sợ đến trường?...
- Những đánh giá đó sẽ giúp quản lý đặt ra các tiêu chí quản lý nhân sự mầm non hiệu quả và tìm ra giải pháp hợp lý để thực hiện. Khi đáp ứng được các tiêu chí đó thì đồng nghĩa với việc hiệu trưởng sẽ đảm bảo con số tuyển sinh của trường, tạo dựng niềm tin tuyệt đối cho phụ huynh và sẽ cảm thấy thật sự hài lòng với giá trị công việc mà mình đem lại.