

## **Аналитическая справка по итогам мониторинга кадровых потребностей в МБОУ «СОШ с.п.Зебир-Юрт»**

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ с.п.Зебир-Юрт» администрацией школы был осуществлен мониторинг.

Объект мониторинга: кадровое обеспечение образовательной организации.

Цель мониторинга: оценить кадровое обеспечение образовательной организации и выявить кадровые потребности.

Анализ результатов мониторинга представлен по различным показателям, в соответствии с задачами:

- обеспечение кадрами:
- состояние кадрового состава в разрезе квалификационных категорий, действующих курсов повышения квалификации, наличия высшего образования, наличия педагогических работников пенсионного возраста и пр.

В качестве показателей мониторинга были определены:

- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности);
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией;
- доля педагогов с высшим образованием;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет;
- доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации.

### **Кадровый состав педагогических работников**

При проведении мониторинга использовались данные отчета о самообследовании за 2021, статистического отчета ОО-1.

На 1 сентября 2022 г в МБОУ «СОШ с.п.Зебир-Юрт» насчитывается 1руководитель и 2 заместителей, что составляет 8% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 50% (17 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 17 %;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 12%;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 95 %;

- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 12%;
- доля педагогов с высшим образованием – 76%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 18 % – доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 100%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 88 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории.

- Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть (более 70%) тех, кто относится к возрастной группе – 55 + (находятся на льготной пенсии или пенсии по возрасту) и не изъявляет желание проходить аттестацию в силу планируемого окончания трудовой деятельности. Также не имеют КК те педагоги, кто работает в ОО менее 2-х лет.

### **Распределение вакансий**

На 01.09.2022 г наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в МБОУ «СОШ с.п.Зебир-Юрт» являются учителя начальных классов, математики, физики, химии, русского языка и литературы.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология -химия, ОДНКНР-технология – изо –музыка, информатика –математика-физика, русский язык –литература, география – история –общество –, начальные классы, педагог-психолог - социальный педагог.

На основании проведенного мониторинга сделаны следующие выводы и рекомендации по созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ:

1. При формировании стратегии управления кадрами в образовательной организации рекомендуется учитывать положения принятой его руководством стратегии деятельности ОО, что предполагает:

- определение целей управления кадрами, т.е. при принятии решений в сфере управления кадрами должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления кадрами), так и потребности, и интересы педагогических работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей педагогических работников и т.п.);
- формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной работе всеми, начиная с руководителя ОО. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению, норм в работе с кадрами ОО;
- обеспечение экономической эффективности в области управления кадрами - означает использование кадров для достижения целей деятельности ОО. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально – экономических ожиданий, потребностей и интересов педагогических работников ОО.

2. При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

- провести анализ наличия необходимых ОО кадров;

- определить качественную потребность в кадрах (выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей педагогических работников, необходимых для выполнения образовательной деятельности);
- определить количественную потребность в кадрах (прогноз общей потребности в кадрах, оценка движения кадров).

3. Для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения кадров.

4. Для организации работ по руководству кадрами рекомендуется: – определить содержание работ по каждому виду профессиональной деятельности;

- стремиться к созданию более благоприятных условий труда;
- определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда (стимулирующие выплаты – эффективный контракт);
- проводить оперативный контроль за работой педагогических кадров;
- осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития педагогических кадров.

5. В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

- планирование мер по обеспечению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их личным возможностям и профессиональной необходимости;
- выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;
- планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

6. В случае, если в образовательной организации имеется дефицит численности педагогических работников, необходимых для осуществления принятой стратегии развития образовательной организации, то рекомендуется решить вопросы, связанные с повышением привлекательности профессиональной деятельности.