

## **Аналитическая справка по итогам мониторинга кадровых потребностей в МБОУ «СОШ №2 с.п. Знаменское» Надтеречного муниципального района» ЧР**

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ с.п.Знаменское» Надтеречного муниципального района ЧР 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 №2 с.п. Знаменское» насчитывается 1 руководитель и 2 заместителя, что составляет 7% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила - 93% (40 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов - 5 %;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников - 0%;
- доля педагогических работников, имеющих образование,

соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета - 81 %;

- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 16%;
- доля педагогов с высшим образованием - 81%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет -30 %
- доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) - %.

При анализе кадрового состава выявлено, что 84 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории.

### *Распределение вакансий*

На 01.09.2022 г наиболее востребованными в МБОУ «СОШ с.п. Знаменское» являются учителя математики, физики, химии, русского языка и литературы.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология - география -химия, ОБЖ - технология -изо -музыка, информатика -математика, русский язык - литература -история -общество - ОДНКНР,

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 ею 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.