

**Аналитическая справка по итогам  
мониторинга кадровых потребностей  
в МБОУ «СОШ ст. Петропавловская  
Грозненского муниципального района» ЧР**

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ ст. Петропавловская Грозненского 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 ст. Петропавловская Грозненского муниципального района» ЧР насчитывается 1 руководитель и 6 заместителей, что составляет 11 % от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 73% (61 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 9 %;

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 94 %;
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 17 %;
- доля педагогов с высшим образованием – 59%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет –15 %
- доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 82%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 83 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории. В группе педагогов, не имеющих квалификационной категории и/или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности: учителя начальных классов (20 ч), иностранного языка (4 ч), русского языка и литературы (5 ч), физической культуры (1 ч), математики (2 ч), истории (3 ч), химии (2 ч), технологии (1 ч), биологии (2 ч), ОБЖ (1ч), информатики (1 ч), географии (2 ч), музыки (1 ч), ИЗО (1ч), родного языка и литературы(5 ч.)

#### *Распределение вакансий*

На 01.09.2022 г наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в МБОУ «СОШ ст. Петропавловская Грозненского муниципального района» ЧР являются учителя начальных классов, математики, русского языка и литературы, физической культуры, ОБЖ.

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.