

СОГЛАСОВАНО

Начальником Отдела образования

Приказ № 383 от 07.07.2023 года

**Аналитический отчет по результатам мониторинга потребностей
муниципального района Кармаскалинский район Республики
Башкортостан и регионального (Республики Башкортостан) рынка
труда (с изменениями на 07.07.2023 года)**

Основанием для составления аналитической справки являются:

- Данные опроса работодателей;
- Данные с Отдела ГКУ Центральный межрайонный центр занятости населения по Кармаскалинскому району;
- Аналитический отчет РЦОКО мониторинга профильного обучения в общеобразовательных организациях Республики Башкортостан (рекомендации).

Мониторинг выявления кадровых потребностей проводился с 01 августа по 10 августа 2022 года на основании представленной общеобразовательными учреждениями и организациями муниципального района Кармаскалинский район информации.

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных учреждений по потребности в педагогических кадрах;
- изучение запросов предприятий и организаций по потребности в кадрах.

В муниципальном районе Кармаскалинский район функционируют 20 общеобразовательные школы с 12 филиалами, 9 дошкольных образовательных учреждений, 3 учреждения дополнительного образования и МОБУ Межшкольный учебный комбинат.

В системе образования района работают **1103** работника, в том числе 548 учителей, из них **481** педагог с высшим образованием, что составляет 87% от общего числа. Со средним профессиональным образованием 66 педагогов – 12%. В последние годы увеличивается доля учителей пенсионного возраста – их на сегодня 148 человек (27% от общего числа), специалистов до 35 лет – 106 (19%).

По результатам **предварительного комплектования** на будущий 2023-2024 учебный год по общеобразовательным учреждениям имеется 21 вакансия.

Мониторинг кадрового обеспечения позволил выявить следующую проблему:

- с одной стороны, происходит сокращение количества молодых специалистов, а с другой - старение педагогических кадров. В течение

нескольких лет идет увеличение количества работающих пенсионеров. Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами: отсутствие притока молодых специалистов в образовательные учреждения района, материальная незащищенность учителей-пенсионеров. Наибольшее количество учителей со стажем больше 20 лет отмечается среди учителей начальных классов и русского языка, математики. Статистические данные об образовании учительского корпуса позитивны: 89% педагогов с высшим образованием, из них 98% учителей имеют высшее образование. 87,5% воспитателей не имеют высшего образования. Постепенно увеличивается рост числа педагогов высшей и первой квалификационной категории (в 2022 году – 58,9%). 20% педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школ. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет.

В опросе приняли участие предприятия и организации следующих отраслей (см. таблицу 1).

Таблица – Количество организаций-участников по видам экономической деятельности

| Вид экономической деятельности | Кол-во предприятий, участвовавших в опросе |
|--|--|
| Сельское хозяйство | 0 |
| Рыболовство, рыбоводство | 0 |
| Добыча полезных ископаемых | 0 |
| Обрабатывающие производства | 2 |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 1 |
| Строительство | 0 |
| Торговля | 1 |
| Гостиницы и рестораны | 0 |
| Транспорт и связь | 0 |
| Финансовая деятельность | 1 |
| Государственное управление | 1 |
| Образование | 32 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 1 |
| ВСЕГО | 39 |

Среди участников опросов – ведущие организации экономики района, в том числе – Кабаковский кирпичный завод, ПО «Кармаскалинский хлебокомбинат»,

Отдел образования, администрация района, Центральная районная больница и т.д.

В структуре обследованных организаций по критерию количества работников лидируют:

- организации здравоохранения (81 организация)
- образование (37 организаций);

Данные отрасли являются лидерами по количеству работников среди других видов экономической деятельности в экономике района.

3. Результаты опросов работодателей муниципального района Кармаскалинский район о текущей структуре рабочих мест и перспективной потребности в кадрах (до 2023 года)

В ходе опросов респонденты заявили дополнительную потребность в кадрах на среднесрочную перспективу (до 2023 года) в количестве 39 ставок (без учета временно свободных рабочих мест на уже имеющиеся в организациях ставки, высвобождающихся и подлежащие замещению в связи с естественным выбытием рабочей силы). Исходя из сферы деятельности и характера выполняемых в организации функций данные должности подразделяются на профессии **рабочих** (основной и вспомогательный персонал) и должности **служащих** (руководители, специалисты и собственно служащие – технические исполнители). Среди служащих, как правило, преобладают специалисты со средним и высшим профессиональным образованием, профессии рабочих требуют освоения трудовых квалификаций в процессе профессионального обучения или среднего профессионального образования по профессиям СПО.

Уровень образования, необходимый для выполнения должностных обязанностей по указанным профессиям, обозначили организации респонденты. По результатам опросов, в структуре, заявленной работодателями дополнительной потребности в кадрах до 2023 года в организациях-респондентах преобладают должности наиболее квалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием и работников, подготовленных по профессиям СПО.

Таблица 1 Заявленная работодателями потребность в кадрах в среднесрочной перспективе (до 2023 г.)

| Уровень профессионального образования | Планируемое количество вакансий, человек | Удельный вес в общей потребности, % | Ожидаемая среднемесячная заработная плата, руб. |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|---|

| | | | |
|--|----|--------|--------|
| С высшим профессиональным образованием | 28 | 46,6 % | 30 000 |
| Со средним профессиональным образованием | 27 | 45 % | 25 000 |
| Со средним образованием | 5 | 8,3 % | |
| ИТОГО | 60 | | |

Неквалифицированная рабочая сила, а также квалифицированные рабочие, подготовленные по программам профессионального обучения (**без получения профессионального образования**), требуются прежде всего для уборки производственных и служебных помещений. Востребованы водители, учителя.

К наиболее востребованным профессиям рабочих и должностям служащих **по профессиям СПО** согласно результатам опросов, относятся профессии квалифицированных рабочих (слесарь, сварщик, токарь, стропальщики, операторы), младшей медицинской сестры по уходу за больными.

Существенная потребность в организациях-респондентах предполагается по профессиям учителя, врачи, водителя автомобиля.

По профессиям и должностям **специалистов среднего звена** преобладает потребность в среднем медицинском персонале, специалистах по технической эксплуатации и обслуживанию оборудования (по отраслям), педагогических кадрах различной квалификации.

Среди специалистов **с высшим образованием** в организациях респондентах преобладает потребность во инженерах –программистах, врачах, учителях.

Максимальную потребность в наиболее квалифицированных кадрах заявили учреждения образования и здравоохранения.

Таблица 2

Наиболее востребованные респондентами профессии в среднесрочном периоде по уровням образования (до 2023 года)

| Уровень профессионального образования | Наименование должностей | Кол-во планируемых вакансий |
|---------------------------------------|---|-----------------------------|
| Без проф. образования | Уборщик производственных и служебных помещений | 3 |
| Специальности СПО | Медицинская сестра по уходу Водитель Оператор Токарь Машинист Стропальщик Пекарь Секретарь | |
| Высшее образование | Врач Учитель, преподаватель, учитель информатики | 5 21 |

Главному инспектору по кадрам Отдела образования:

- создать банк данных выпускников района, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах и профессиональных организациях, и активно привлекать студентов на педагогическую практику;
- Составить прогноз перспективной потребности системы общего образования в педагогических кадрах,
- Осуществлять мониторинг прогнозной потребности в кадрах на муниципальном уровне и уровне образовательной организации для получения достоверной информации о кадровом составе и определения путей решения возникающих проблем;
- Сформировать и направить в учреждения высшего профессионального образования заказ на целевую подготовку от муниципального образования;
- Заключить договоры с Вузами на обучение по целевым направлениям;
- Работать в тесном сотрудничестве с работодателями муниципального района Кармаскалинский район.

Руководителям образовательных учреждений:

- Осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе (педагогические классы, курсы психолого-педагогического сопровождения и др.);

- Организовывать встречи со студентами педагогических ВУЗов, на базе учреждений, у которых имеются вакансии;

- Организовать проведение студенческих практик на базе общеобразовательных учреждений района, исходя из поданных на начало учебного года заявок,

- Проводить специальные PR-мероприятия с учётом всего комплекса коммуникативных технологий, направленные на демонстрацию достижений сельских учителей,

- Определить проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты на работе, создать условия для развития и реализации их потенциальных возможностей с целью закрепления на местах и сокращения периода адаптации (Срок: постоянно);

- Организовать целенаправленную работу с выпускниками школ района, обучающимися в педагогических ВУЗах/ССУЗах по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника (Срок: постоянно);

- Разработать и внедрять систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности (Срок: постоянно);

- Стимулировать педагогов на получение высшего образования и прохождение аттестации на квалификационные категории, что подразумевает проведение целенаправленной работы по стимулированию к получению образования и прохождению аттестации, оказание консультативной и практической помощи в подготовке педагогов к аттестации (постоянно).

- Для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника и статистический учет причин и количества увольнений в месяц. Необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.

- рекомендуется внедрение системы мотивации. Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное.

- Профилактика кадровых рисков должны распространяться и на молодых педагогов. Так как им необходима адаптация к работе в ОО, требуется налаживание коммуникации с коллегами. В задачи руководства образовательной организации необходимо включить адаптационную работу. Она охватывает мероприятия: закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), выделение свободного методического дня.

- 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).

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

- 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.

- 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.

Изучить положительный опыт МОБУ лицей д.Кабаково по привлечению в общеобразовательные учреждения молодых педагогов, по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника. Распространить опыт наставников этих школ по работе с молодыми педагогами в период адаптации по оказанию методической, информационной, практической помощи.

Справку подготовила: Буйлова Н.Н., главный инспектор по кадрам



**Дополнения к Аналитическому отчету по результатам мониторинга
потребностей муниципального района Кармаскалинский район
Республики Башкортостан и регионального Республики
Башкортостан рынка труда**

В целях содействия региону в проведении профориентационных мероприятий совместно с учреждениями/предприятиями, образовательными организациями, центрами профориентационной работы, практической подготовки, в том числе с учётом межведомственного взаимодействия 26 июня 2023 года в рамках Всероссийской ярмарки трудоустройства «Работа России. Время возможностей» в районном Доме культуры с.Кармаскалы прошла «Ярмарка вакансий» организованная специалистами территориального отдела ГКУ ЦЗН по Кармаскалинскому району с участием представителей работодателей муниципального района Кармаскалинский район. Приняли участие девять крупных работодателей и представители ГБПОУ Аургазинский многопрофильный колледж.

В рамках этой встречи была проведена встреча с представителями администрации муниципального района Кармаскалинский район Республики Башкортостан. В районе по сравнению с другими районами довольно низкий уровень безработицы официальной – 1,02 %. На учёте в центре занятости стоят 282 человека, а работодатели на сегодняшний день предлагают 428 вакансий.