

**Анализ кадрового обеспечения в сфере среднего общего образования  
(на примере МБОУ «Абыйская СОШ» с. Абый, Абыйского района,  
Республики Саха (Якутия))**

Стручкова Анна Петровна, Магистрант 1 курса, гр. М-ГМУ-17,  
ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова.

Михайлова Анна Викторовна, Зав. Кафедрой социологии и управления  
персоналом, к.э.н, ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова

**Аннотация.** В данной статье рассматривается кадровое обеспечение в сфере среднего общего образования. Приводятся данные о занятости населения в Абыйском наследе, Абыйского района РС(Я). Более подробно рассматривается кадровая ситуация в МБОУ «Абыйская СОШ». Кадровая политика формирует принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу, реализуется в философии образовательного учреждения, правилах внутреннего распорядка, коллективном договоре. Одним из важных условий того, что к работникам относятся, согласно установленным ценностям образовательного учреждения, является конкретная система кадровой политики учреждения.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, сфера образования, кадры, население, занятость, муниципальное образование.

**Актуальность темы** заключается в том, что в условиях внедрения принципов инновационной и цифровой экономики одним из решающих факторов эффективности образовательного учреждения является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики организации. В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой организации являются её сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. От того, насколько эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любой организации.

В настоящее время в Российской Федерации вносятся изменения в законодательные акты, регламентирующие систему образования. Так, 24 июля 2007 года Президент России Владимир Путин подписал федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с установлением обязательности общего образования».

На сегодняшний день, появляются новые задачи управления человеческими ресурсами, возникающие перед российскими образовательными учреждениями в современных экономических условиях.

Основной **целью** работы является изучение кадрового обеспечения в образовательном учреждении.

Для достижения цели нами поставлены **следующие задачи**:

- описать состояние обеспеченности школы педагогическими кадрами общеобразовательного учреждения;
- рассмотреть развитие системы стимулов, повышение общественного престижа, социального статуса и востребованности труда педагогических работников.

**Объект исследования:** МБОУ «Абыйская средняя общеобразовательная школа».

**Предмет исследования:** кадровое обеспечение МБОУ Абыйской СОШ.

По данному направлению исследования посвящены работы таких зарубежных, и отечественных авторов как: Армстронга М., Козака Н.Н., Глуховой М.Е., Чориева Р.К., Никитиной Н.И.

**Annotation.** In this article, staffing in the field of secondary general education is considered. The data on the employment of the population in the Abyysky district, Abyisk district of the RS (Y) are given. The personnel situation in the MBAU "Abyyskaya SOSH" is considered in more detail. Personnel policy forms conceptual tasks, realizing in the philosophy of an educational institution, internal regulations, collective agreements. One of the important conditions for the employees to belong to a particular system of the personnel policy of the institution, according to the established values of the educational institution.

**Key words:** personnel, education, personnel, population, employment, municipal formation.

Зарубежные авторы считают, что в современной кадровой политике значение имеет каждый работник, возрастает влияние качества его труда на конечный результат деятельности всего общеобразовательного учреждения[1;2].

Глухова М.Е. в своей работе отмечает, что актуальность повышения профессиональной компетентности учителей предметников в сельских малокомплектных школах обусловлена необходимостью переподготовки их в системе дополнительного образования, при реализации программы профессиональной переподготовки[3].

По мнению Чориева Р.К., сегодня выполнение социально значимых задач и получение ожидаемого результата в педагогической деятельности практически невозможно без использования компьютерных и информационных технологий, и целенаправленного повышения квалификации педагогических кадров[4].

В статье Никитиной Н.И. говорится, что особенности сельской школы как социокультурного явления, обоснованы принципы, условия и функции процесса регионализации профессиональной подготовки учительских кадров для сельских школ многонациональных регионов[5].

МО «Абыйский наслег» — сельское поселение Абыйского улуса Якутии. Центр — село Абый. В состав сельского поселения входят село Абый и участок Дёску[6].

В социально-экономическом плане, население коренных изменений не перетерпела, имеется тенденция некоторого (0,2%) уменьшения численности трудовых ресурсов, на фоне увеличения численности экономически активного населения МО «Абыйский наслег» (3 %).

Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в 2017 году составила 356 человек, из них 46 человек в участке Дёску и 310 человек в Абыйском наслеге (см. табл. 1) [7].

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017
Численность работников предприятий и организаций	140	143	143	143	147
Численность работников занятых в малых предприятиях	20	29	39	43	44
Численность занятых в домашнем хозяйстве	69	71	70	75	75
Численность официально зарегистрированных безработных	5	5	22	27	22
Не занятое население	-	-	-	-	-

Таблица 1. Занятость населения в МО «Абыйский наслег» (кол-во чел)

Источник: ТОФСГС по РС(Я) // <http://sakha.gks.ru/> (дата обращения 05.12.2017)

Абыйская школа была основана в 1913 году, как одноклассное начальное училище. Считается первой школой Эльгетского улуса, ныне Абыйского. В 1941 году основана Абыйская начальная школа, затем в 1971 году – Абыйская восьмилетняя школа. В 1988-1989 учебном году была открыта средняя школа[8].

В Абыйской СОШ, с учетом технического персонала, работает 51 человек. Основа образовательного пространства – 28 педагогов, работающих в образовательном учреждении. 21 из них – являются учителями. За последние три года существенных изменений по количеству педагогических работников не наблюдается. Хотя следует отметить то, что в малокомплектной школе с численностью 100 и менее детей работа классных руководителей и социального педагога во многом дублируется, потому происходит накладка функциональных обязанностей, что способствует снижению ответственности педагогов.

В последние годы увеличился приток выпускников школы из педагогических учебных заведений в родную школу. В школе полностью удовлетворена потребность в учителях, нет текучести кадров. Это является системной работой по трудоустройству и закреплению молодых специалистов, проведенной образовательным учреждением.

По совершенствованию профессионализма и квалификации педагогов последние годы проводится систематическая работа по аттестации. Школа полностью обеспечена высококвалифицированными кадрами – 100%, учителей с высшим образованием - 81%. Есть стабильная тенденция роста педагогического мастерства учителей и руководителей образовательного учреждения: 12 учителей - с высшей категорией (38%), 9 учителей - с 1 категорией (28%), а остальные учителя не имеют категории, но соответствуют занимаемой должности. Руководители школы 100% имеют высшую категорию. На конец 2016-2017 учебного года в школе обучалось 94 учащихся, из них: 50 девочек, 44 мальчика [9, с. 4-5].

Итак, вы выявили, что основной проблемой в системе образования в кадровом обеспечении является нехватка дипломированных, молодых учителей.

В рамках реализации мероприятий, направленных на создание и развитие эффективной кадровой политики в муниципальном образовании, повышения социального статуса педагогических работников образовательных организаций, на протяжении нескольких лет реализуются профессиональные педагогические конкурсы.

Мы считаем, что проблема совершенствования кадровой политики в образовательном учреждении является малоизученной. На наш взгляд, на сегодняшний день в системе общего образования нужны компетентные руководители, которые могли бы делать акцент на внедрение инновации для достижения конкретных результатов. Эти руководители должны быть осведомлены о преимуществах перспективных изменений в образовательном учреждении и должны реализовывать эти изменения. Здесь нужны руководители, имеющие стратегическое мышление способные делать прогнозы и умеющие создавать модели различных ситуаций и проблем, которые могут возникнуть в ходе работы.

На современном этапе, от необходимости изменений не избавлена ни одна школа. Если учебное заведение не будет развиваться, оно может

прекратить существование. Непрерывное развитие – это поиск и реализация инноваций, совершенствование имеющихся знаний и навыков учителей, повышения их педагогической квалификации.

### Список использованных источников:

- 1) Армстронг М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / М. Армстронг. - М.: Издательство «Альпина Паблишер», 2014. – 248 с.
- 2) Козак Н.Н. Кадровая политика организации: учебник для бакалавров / Н.Н. Козак. – М.: Ridero, 2016. – 80 с.
- 3) Глухова М.Е. Актуальные проблемы дефицита учительских кадров малокомплектных сельских школ / М.Е. Глухова, П.Э. Глухов, В.А. Фатеев // Биологический вестник Мелитопольского государственного педагогического университета им. Богдана Хмельницкого. – 2015. - № 1а (14). – С. 34-37.
- 4) Чориев Р.К. Об информационном обеспечении повышения квалификации педагогических кадров в системе общеобразовательных школ / Р.К. Чориев, Ж.А. Исаков, К.С. Мухаммадиев // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2014. - № 38. – С. 66-69.
- 5) Никитина Н.И. Регионализация профессиональной подготовки педагогических кадров для сельских школ: опыт, проблемы, перспективы / Н.И. Никитина, И.Г. Металова // Педагогическое образование и наука. – 2010. - № 10. – С. 67.
- 6) Официальный информационный портал РС(Я) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sakha.gov.ru/> (Дата обращения: 05. 12. 2017)
- 7) Программа социально- экономического развития МО «Абыйский наслег» на 2013 - 2017 гг.
- 8) Официальный сайт МБОУ «Абыйская СОШ им. д.т.н. Слепцова А.Е.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://schabyi.jimdo.com/> (Дата обращения: 05. 12. 2017)
- 9) Публичный доклад директора МБОУ «Абыйская СОШ им. д.т.н. Слепцова А.Е» с. Абый Абыйского улуса РС(Я) от 28.07.2017. – 45 с.