МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» («РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ»)

Информационно-аналитический отчет о проведении мониторинга резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области

Иркутск, 2022

Информационно-аналитический отчет о проведении мониторинга резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области / Сост.: А.К. Костин, О.В. Зубцова, ред.: Н.В. Дыня. – Иркутск: ГАУ ДПО Иркутской области «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования». – 2022. – 11 с.

В информационно-аналитическом отчете представлены результативные показатели мониторинга потенциальных кандидатов для включения в резерв управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области в 2022 году.

Отчет адресован руководителям, специалистам министерства образования, иным лицам, заинтересованным в получении объективной информации о педагогических работниках, включенных в кадровый резерв управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области для формирования предложений и принятия управленческих решений о назначении управленческих кадров ПОО.

1. Обоснование проведения мониторинга резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области

Мониторинг резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области (далее соответственно – Мониторинг, ПОО) осуществляется в соответствии с Постановлением Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 10 февраля 2021 года № 21-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование», (пункт 9: осуществление ежегодного мониторинга управленческих механизмов); ведомственной целевой программой Иркутской области «Модернизация профессионального образования» на 2019–2024 годы «Проведение мероприятий по мониторингу качества профессионального образования, информационному и научно-методическому сопровождению деятельности профессиональных образовательных организаций Иркутской области».

Мониторинг проводится в отношении профессиональных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области.

Цель Мониторинга – определение направлений развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций, изучение особенностей педагогических работниках ПОО, для включения в кадровый резерв управленческих кадров ПОО Иркутской области.

Задачи Мониторинга:

- выявление личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов;
- выявление организационно-педагогических условий для развития кадрового потенциала;
- обобщение полученных данных в соответствии с показателями Мониторинга.

Заинтересованные в результатах Мониторинга группы пользователей:

- министерство образования Иркутской области;
- иные лица, заинтересованные в получении объективной информации для принятия управленческих решений по назначении управленческих кадров в ПОО.

Источники предоставления информации:

Заполненный педагогическими работниками ПОО опросный лист, (формат опросного листа – электронная Yandex-форма). Опросный лист содержит стимульный материал (опросник), содержащий 94 утверждения, на которые дается однозначный или развернутый ответ.

Результаты Мониторинга – сведения о личностно-профессиональных и управленческих ресурсах кандидатов, могут быть использованы для формирования предложений и принятия управленческих решений о назначении управленческих кадров ПОО.

Принципы проведения Мониторинга:

- объективность, достоверность полнота и системность информации о потенциальных представителях ПОО для включения в резерв управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области в 2022 году;
- системность описания объекта мониторинга и его соответствие процедурам изменения;
- открытость, прозрачность процедур.

Методы проведения Мониторинга:

- сбор информации;
- активация механизма реагирования на полученную информацию;
- обработка результатов;
- интерпретация полученных результатов, использование информации для принятия решений о назначении управленческих кадров в ПОО.

Для обработки полученных результатов используются сравнительно-сопоставительный метод, метод количественного анализа (контент-анализ), интерпретационно-описательный метод.

Объект Мониторинга – процесс формирования резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области.

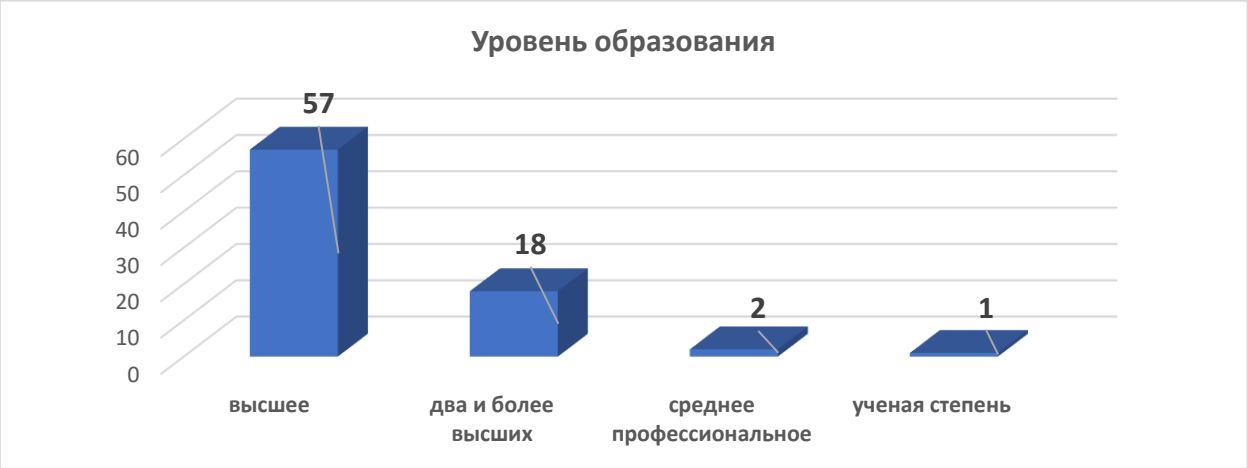
Предмет Мониторинга – личностно-профессиональные и управленческие ресурсы кандидатов для включения в резерв управленческих кадров

2. Результативные показатели мониторинга

В мониторинге резерва управленческих кадров профессиональных образовательных организаций Иркутской области (далее – ПОО) приняли участие 77 педагогических работников. Возраст респондентов от 24 от 63 лет.

Из участвующих в мониторинге педагогических работников, высшее образование имеют 57 человек (74%), 18 указали два и более высших (23%) и 2 человека – среднее-профессиональное (3%), один человек имеет ученую степень кандидата наук. Сводные данные по уровню образования представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1.



Результаты мониторинга показывают, что всего один человек не повышал свой уровень профессионального мастерства в форме переподготовки или курсов повышения квалификации. Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации прошли 58 человек (75%), профессиональную переподготовку 55 человек (71%), дополнительное образование сразу в двух указанных формах получили 37 респондентов (48%).

Сводные данные по уровню владения иностранным языком представлены на диаграмме 2.

Диаграмма 2.

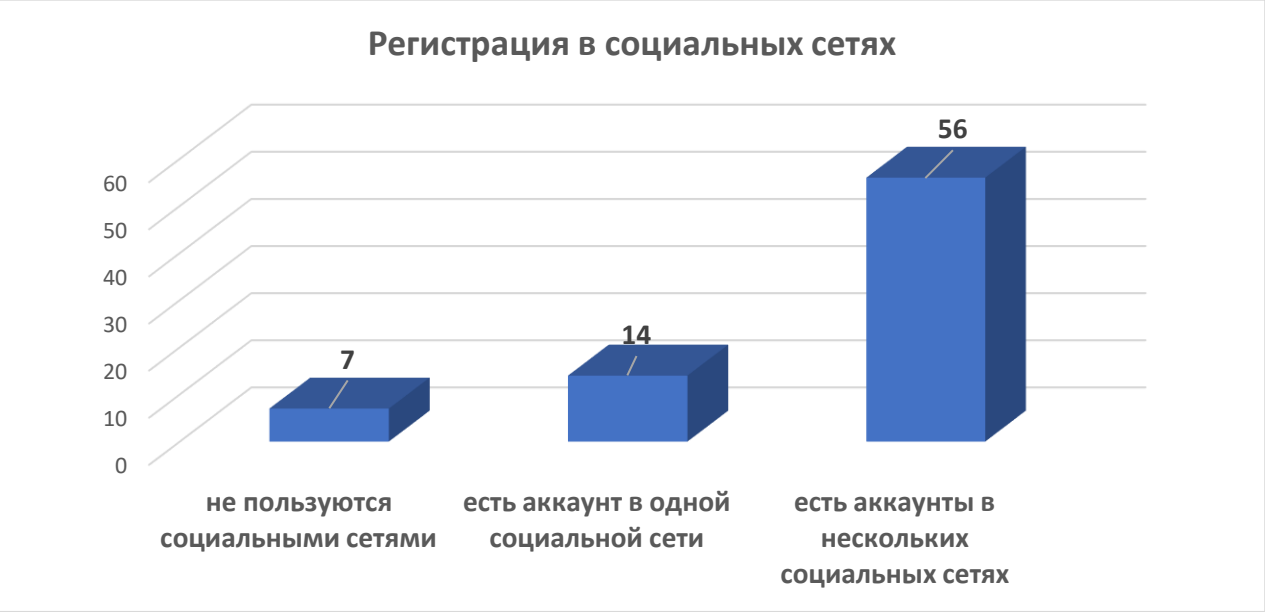
Результаты, представленные на диаграмме 2 показывают, что

- на уверенном (деловом) уровне английским языком владеют 13 респондентов, что составляет 16,8% от общего числа педагогических работников, принявших участие в мониторинге;
- французским языком владеет 1 участник мониторинге (1,2%);
- немецким языком уверенно владеют 4 человека (5,1%);
- на других иностранных языках уверенно говорят 9 человек, что составляет 11,6%;
- владеют иностранным языком на менее высоком уровне – 46 человек (59,7%);
- не указали уровень владения иностранным языком 11 респондентов (14,2%);
- уверенно владеют двумя иностранными языками 3 участника мониторинга (3,8%).

Семейное благополучие является важным условием положительного эмоционального фона для человека, поэтому вопрос о семейном положении был включен в мониторинг. Анализ результатов по данному вопросу показал, что статус женат / замужем отметили 50 участников опроса, что составляет 65% опрошенных. У 85% участников мониторинга есть дети, из них у 71% (55 человек) – 1-2 ребенка, у 11% (9 человек) – трое и более детей.

Социальные сети в настоящее время превратились в мощный ресурс, который охватывает огромное количество посетителей, люди используют их ежедневно, и каждый по-своему усмотрению и возможностям: одни ищут клиентов, друзей, работодателей, другие – занимаются самообразованием и пр. Поэтому нельзя недооценивать их значимость и влияние на современное общество. На диаграмме 3 представлена активность участников мониторинга в социальных сетях.

Диаграмма 3.



Анализ данных диаграммы 3 показывает, что 56 участников мониторинга (73% от общего количества респондентов) являются активными пользователями социальных сетей.

На момент проведения мониторинга, руководящую должность занимают 47 респондентов, исследовательскую – 19, исполнительская должность у 41 участника опроса, и творческая у 22 человек. Должность, которая требует высокой квалификации у 14 человек. Разные варианты, характеризующие занимаемую должность или совмещение должностей, указали 42 респондента.

Работают в должности менее 3-х лет 18 респондентов, что составляет 23,5% от общего количества специалистов, принявших участие в мониторинге. Работают в должности от 4 до 10 лет – 37 человек (48%), более 10 лет – 17 респондентов (22%), более 20 лет – 5 человек (6,5%).

Больше половины участников мониторинга, 41 человек (53,2%) имеют опыт руководства более десяти человек одновременно.

В случае возможного назначения на более высокую управленческую позицию участники мониторинга показали, что:

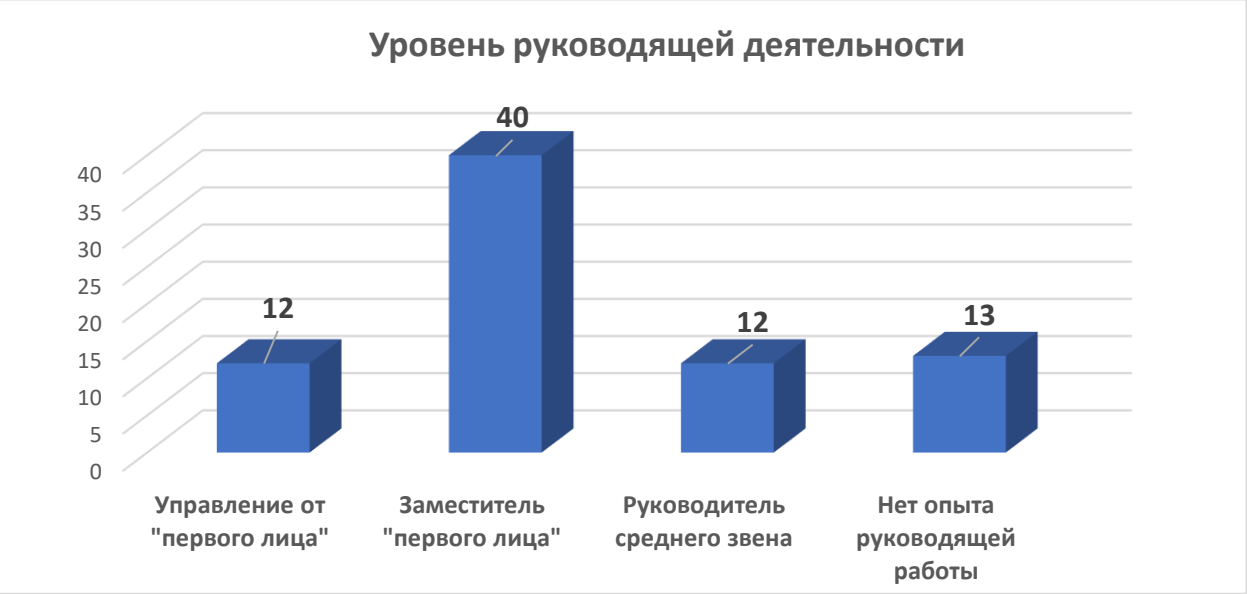
- готовы переехать в другой город – 19 человек;
- сменить вид деятельности – 50 человек;
- к ненормированному рабочему графику готовы 38;
- руководить крупным проектом хотят 28 человек.

На руководящей работе выполняли роль:

- «первого лица» – 12 респондентов (15,5%);
- заместителя «первого лица» - 40 человека (52%);
- были руководителем среднего звена – 12 человек (15,5);
- не имеют опыта руководящей работы – 13 участников мониторинга (17%).

Уровень руководящей деятельности респондентов представлен на диаграмме 4.

Диаграмма 4.



Опыт управленческой деятельности представлен в таблице 1.

Таблица 1.

	Нет опыта	**До 3-х лет**	**3-10 лет**	**11-20 лет**	**Свыше 20 лет**	**Нет ответа**
Опыт управления людьми	14	18	24	17	2	2

Опыт управления в сфере образования представлен в таблице 2.

Таблица 2.

	Нет опыта	**До 1 года**	**До 3-х лет**	**3-10 лет**	**Свыше 10 лет**	**Нет ответа**
Опыт управления в сфере образования	21	2	9	21	18	6

Анализ диаграммы 4, таблиц 1 и 2 показывает, что большинство специалистов, принявших участие в мониторинге управленческих кадров имеют многолетний опыт руководящей деятельности.

Распределение респондентов по сферам профессионального и управленческого опыта представлено в таблице 3.

Таблица 3.

№	**Направление**	**Сфера профессионального опыта (кол-во человек)**	**Сфера управленческого опыта (кол-во человек)**
1.	Транспорт	5	4
2.	Туризм	0	0
3.	Сельское хозяйство	4	3
4.	Силовые структуры	1	0
5.	Экономика	8	3
6.	Юриспруденция	4	1
7.	Спорт	1	1
8.	Культура	5	3
9.	Социальная сфера	7	7
10.	Наука и образование	69	55
11.	Информационные технологии	28	7
12.	Другое	7	7
13.	Несколько направлений	27	11

Анализ таблицы 3 показал, что наиболее популярным направлением в сфере профессионального и управленческого опыта является наука и образование.

Удовлетворенность карьерой определяется достаточно большим количеством факторов. В целом по данному вопросу среди участников мониторинга нет респондентов, полностью не удовлетворенных своей карьерой. Формулировку вопроса «скорее не удовлетворен» выбрали 6 человек, что составляет 8%. «Скорее удовлетворены карьерой» – 43 человека

(56%) и полностью удовлетворены своей карьерой 28 человек из числа опрошенных (36%).

В таблице 4. представлены факторы, которые в разной степени являются значимыми при оценке участниками мониторинга удовлетворенности своей работой.

Таблица 4.

№	Факторы удовлетворенности работой	Кол-во респондентов
1.	Уровень зарплаты	53
2.	Атмосфера в коллективе	53
3.	Перспективы карьерного роста	38
4.	Возможность самореализации	65
5.	Социальные гарантии	40

Результаты, представленные в таблице 4. показывают, что наиболее значимым при оценке удовлетворенности своей работой для участников опроса является возможность самореализации. Активная жизненная позиция по воплощению в деятельности своих потенциальных возможностей, желание проявить себя в обществе, стремление к наиболее полному раскрытию себя, использованию своих знаний и умений, осуществлению собственных замыслов, реализации индивидуальных талантов и способностей, стремление быть лучшим и чувствовать удовлетворенность своим положением безусловно являются важным условием успешного руководителя.

На втором месте среди факторов удовлетворенности работой стоят – уровень зарплаты и атмосфера в коллективе. Материальное стимулирование труда работников в зависимости от количества и качества затраченного труда является важным условием роста продуктивности и качества выполняемой работы. Очевидно, что моральное и материальное стимулирование одинаково важны и не могут быть замещены одно другим. Благоприятная атмосфера в коллективе и хорошие межличностные отношения не только позитивно влияют на результаты трудовой деятельности, но и способствует проявлению и развитию потенциальных возможностей человека. Поэтому выбор данных пунктов среди наиболее важных для участников мониторинга является предсказуемым.

Распределение компетенций, которые участники опроса считают своими сильными сторонами, представлено в таблице 5.

Таблица 5.

№	Ключевые компетенции	Кол-во респондентов
1.	Аналитические способности	50
2.	Творческие способности	27
3.	Организаторские способности	64
4.	Лидерские способности	33
5.	Коммуникативные способности	57

Анализ результатов, представленных в таблице 5 показывает, что среди предложенных ключевых компетенций, «организаторские способности» отметили у себя 64 человека, что составляет 83%. Это ожидаемый результат, так как для достижения высоких показателей в работе коллектива современный руководитель должен обладать организаторскими способностями, и результаты, представленные выше показывают, что большинство специалистов, принявших участие в мониторинге управленческих кадров имеют многолетний опыт руководящей деятельности.

На втором месте среди своих сильных сторон участники мониторинга выделяют коммуникативные способности – 57 человек (74%).

На третьем месте по значимости – аналитические способности. Их наличие отметили у себя 50 человек (65%).

Такая компетентность как «творческие способности» и инновационное мышление в последнее время обретает особую актуальность. В это понятие входят такие качества, как способность принимать новое, предлагать новое, проявлять инициативу, управлять творчеством, умение без внутреннего сопротивления воспринимать разнообразные идеи, позиции и предложения. Именно поэтому «творческие способности» были включены в мониторинг, ведь вся деятельность руководителя должна быть нацелена на постоянный поиск новых идей, нахождение более эффективных методов управления и выполнения работ. Но, вместе с тем, наименьшее количество среди предложенных ключевых компетенций получили «творческие способности». Своей ключевой сильной стороной их считают всего 27 человек (35%).

Среди вопросов, решением которых занялись бы незамедлительно, если бы были руководителем или заместителем, участники мониторинга выделили следующие:

- Обновление/совершенствование материально-технической базы в соответствии с современными требованиями к подготовке высококвалифицированных профессионалов, в том числе с учетом стандартов WorldSkills.
- Развитие и укрепление социального партнерства с работодателями, в том числе по вопросам обучения по целевым договорам и трудоустройства выпускников по полученной профессии или специальности.
- Совершенствование содержания рабочих программ учебной практики с привлечением руководителей предприятий Иркутской области.
- Привлечение молодых специалистов и развитие кадрового потенциала. Мотивация сотрудников.
- Увеличение дохода от средств внебюджетной деятельности через: повышение качества производимой продукции в цехах, мастерских техникума, расширение перечня программ профессионального обучения и повышения квалификации, востребованных на рынке труда района.
- Расширение перечня профессий.
- Интеграция новых технологий в образовательные программы СПО.

- Совершенствование цифровой образовательной среды ПОО посредством разработки и внедрения цифровой дидактики в образовательный процесс.
- Построение внутренней системы оценки качества образования.
- Организация досуга обучающихся, проживающих в общежитии.
- Организация взаимодействия образовательных организаций одной территории, одного типа, для обмена опытом и осуществления наставнической работы.
- Внедрение демонстрационного экзамена как формы проведения ГИА.

3. Предложения по итогам мониторинга

1) На основе проведенного мониторинга составить рейтинг кандидатов, включенных в кадровый резерв.
2) Кандидатам провести оценку собственного профессионализма и профессиональных дефицитов с целью построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития.
3) Составить план комплекса мероприятий неформального образования в соответствии с выделенными профессиональными дефицитами кандидатов.
4) Привлекать лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для подготовки резервов управленческих кадров иных уровней, а также для участия в реализации кадровых программ, проектов и мероприятий.