

**Анализ кадрового обеспечения
образовательных организаций
бюджетной сферы Санкт-
Петербурга: тенденции и подходы**

Монография

Коллектив авторов

Санкт-Петербург

2023 г.

УДК: 331

Моторина И.Ю., Арфае А.В., Гарбузюк И.В., Леник Я.Л., Леник Д.В.: Анализ кадрового обеспечения образовательных организаций бюджетной сферы Санкт-Петербурга: тенденции и подходы. Монография. Изд-во: Политехнического университета, 2023 г. – 186 с.

Монография включает в себя основные законодательные, теоретические и практические аспекты анализа кадрового обеспечения образовательных организаций бюджетной сферы. Основной акцент в исследовании темы сделан на практику анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений системы среднего профессионального образования. Представлены результаты исследования и анализа статистических данных образовательных организаций среднего профессионального образования, подведомственных Комитету по образованию и Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга, результаты опроса руководителей образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, а также выборочного анализа программ развития и модернизации образовательных учреждений, в отношении кадровых вопросов и аспектов развития кадрового потенциала образовательных организаций. В исследовании предложен подход к более детальному анализу показателей развития и состояния кадрового обеспечения образовательной организации, направленный на повышение эффективности стратегического планирования организации в отношении кадровой политики и возможности проведения сравнительного анализа на рынке образовательных услуг. Монография предназначена для специалистов, руководителей и других заинтересованных лиц, занимающихся изучением подходов и тенденций к обеспечению развития системы образования, в частности системы среднего профессионального образования.

Содержание

Введение.....	5
Глава 1. Основные аспекты анализа кадрового потенциала и кадрового обеспечения в образовательных учреждениях бюджетной сферы.....	7
1.1. Законодательное регулирование и особенности анализа кадрового обеспечения в образовательных организациях бюджетной сферы.....	7
1.2. Основные аспекты общего анализа кадрового обеспечения образовательной организации.....	16
1.3. Структурный анализ кадрового обеспечения и качественных характеристик персонала образовательной организации.....	19
Глава 2. Основные тенденции кадрового обеспечения и развития качественных характеристик персонала образовательных организаций среднего профессионального образования.....	38
2.1. Результаты выборочного анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, за 2021 и 2022 годы.....	39
2.2. Результаты выборочного анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, за 2022 год.....	88
2.3. Результаты выборочно анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга.....	114
Глава 3. Основные направления развития подходов к анализу обеспеченности педагогическими кадрами и их качественных характеристик в стратегическом аспекте образовательных организаций СПО.....	131
3.1. Результаты анализа учета кадрового обеспечения и развития качественных характеристик персонала в стратегиях развития образовательных организаций среднего профессионального образования.....	131
3.2. Основные направления развития и детализации подходов к анализу изменения количественных и качественных характеристик персонала образовательных учреждений.....	140
Заключение.....	151
Список литературы.....	154
Приложение 1.....	163
Приложение 2.....	166

Приложение 3	169
Приложение 4	177
Приложение 5	179
Приложение 6	181
Приложение 7	182
Приложение 8	186

Введение

Вопросы формирования и развития кадрового потенциала являются одними из самых актуальных, при рассмотрении основных аспектов повышения эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций и повышения качества образования в системе среднего профессионального образования. Взаимосвязь качественных характеристик человеческих ресурсов профессиональных образовательных организаций и качества подготовки специалистов среднего звена, рабочих и служащих, рассматривается, как базовый элемент обеспечения деятельности образовательных организаций в системе среднего профессионального образования.

В современных условиях изучение аспектов формирования и развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций актуально и востребовано. Этому вопросу посвящено множество исследований и научных работ, разработаны методики оценки характеристик коллектива образовательного учреждения [17,98]. В исследованиях определена взаимосвязь развития кадрового потенциала ОУ среднего профессионального образования (СПО) с учетом регионального развития как фактора аккумулирования и развития человеческого капитала [25].

В большинстве исследований и подходов рассматриваются аспекты результатов формирования и развития кадрового потенциала ОУ, т.е. оцениваются и анализируются промежуточные и конечные показатели по качественным и количественным характеристикам образовательных организаций. Это обусловлено, как правило, основными требованиями, определенными в федеральных образовательных стандартах среднего профессионального образования (СПО) и профессиональных стандартах, требованиях к должностям [21]. В случае рассмотрения вопросов стратегического планирования развития СПО является целесообразным расширить анализ и оценку показателей и основных аспектов до уровня стратегического планирования в ОУ [12,23].

Кадровая стратегия рассматривается как определенные руководством образовательной организации приоритетные направления действий, учитывающее стратегические цели, задачи и ресурсные возможности, которые необходимы для достижения долгосрочных целей по формированию высокопрофессионального коллектива [22]. В рамках кадровой стратегии определяются основные направления и детализируются мероприятия и конкретные действия в отношении формирования высококвалифицированного штата преподавателей и мастеров производственного обучения, т.е. количественные характеристики обеспеченности человеческими ресурсами организации. Кадровая стратегия должна определять как требования, так и основные направления формирования и развития кадрового потенциала, т.е. качественных характеристик персонала организации. Основные аспекты кадровой стратегии ОУ должны учитывать требования образовательных и профессиональных

стандартов к преподавательским должностям. При этом, если рассматривать эти вопросы в стратегическом плане, т.е. с точки зрения всестороннего развития кадрового потенциала человеческих ресурсов СПО, то представляется возможным связать стратегические аспекты развития ОУ и его взаимосвязь с бизнесом в рамках государственного и частного партнерства [23]. В большинстве случаев взаимодействие образования и бизнеса в рамках государственного и частного партнерства рассматривается с точки зрения дополнительного финансирования образовательных программ, предоставления мест на предприятиях и в организациях для прохождения студентами практик, стажировок, в ряде случаев аккредитации образовательных программ. Представляется возможным и целесообразным рассматривать данное взаимодействие с точки зрения формирования и развития кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций. Сотрудничество при реализации образовательного процесса в сфере формирования условий для привлечения профессионалов из числа работников предприятий и организаций может являться одним из элементов сотрудничества в рамках государственного и частного партнерства.

В рамках стратегического развития СПО особое внимание уделяется взаимодействию предприятий и организаций, в частности по предоставлению мест для стажировки студентам ОУ [23,104]. Привлечение молодых специалистов в штат преподавательского состава ОУ возможно при формировании условий, который позволят совмещать преподавательскую деятельность и работу на предприятии, в фирме. Это будет способствовать как развитию качественных характеристик преподавателей и мастеров производственного обучения, так и дополнительным условиям повышения уровня их доходов и определенной мотивационной составляющей. При этом стоит учитывать требования к должностям преподавателей, которые будут соблюдаться при формировании эффективной системы повышения квалификации. Программы повышения квалификации в отношении молодых специалистов, специалистов, привлеченных из бизнеса и производства, рационально проводить во взаимосвязи с повышением квалификации штатных преподавателей и мастеров производственного обучения. Таким образом, в рамках кадровой стратегии должна формироваться как система привлечения молодых специалистов и специалистов-практиков, так и общая система развития кадрового потенциала преподавательского состава профессиональной образовательной организации. Эта система включает в себя взаимосвязанные мероприятия и действия руководителей ОУ по развитию кадрового потенциала работников организации профессионального образования. Количественные параметры по этим мероприятиям и действия могут служить показателями и параметрами оценки активности кадровой стратегии ОУ. Инициатива по развитию кадрового потенциала ОУ в отношении привлечения рассмотренных специалистов является одной из функций руководителей профессиональных образовательных учреждений в текущем периоде и при планировании на перспективу.

Глава 1. Основные аспекты анализа кадрового потенциала и кадрового обеспечения в образовательных учреждениях бюджетной сферы.

1.1. Законодательное регулирование и особенности анализа кадрового обеспечения в образовательных организациях бюджетной сферы

Анализ кадрового обеспечения является одним из основных методов, позволяющих изучить обеспеченность образовательного учреждения трудовыми ресурсами, что обусловлено содержанием и требованиями к выполнению государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) в сфере образования. Анализ кадрового обеспечения помогает эффективно планировать кадровую политику учреждения, проводить необходимую корректировку структуры и состава персонала, а также оптимизировать использование имеющихся трудовых ресурсов. Кроме того, анализ кадрового обеспечения является неотъемлемой частью деятельности образовательных учреждений, направленной на обеспечение качественного образования и выполнение поставленных перед ними задач. Результаты данного анализа позволяют оценить соответствие имеющегося персонала требованиям и задачам учебного заведения, а также определить потребность в дополнительных кадрах, например, педагогических работниках, административном и служебном персонале.

В соответствии со Статьей 51 «Правовой статус руководителя образовательной организации. Президент образовательной организации высшего образования» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023):

- Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам (пункт 2);
- Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации (пункт 6);
- Руководитель образовательной организации несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации, а также за реализацию программы развития образовательной организации (пункт 8).

Руководитель образовательной организации играет ключевую роль в формировании и осуществлении образовательной стратегии, а также в обеспечении качества образования, способствует непрерывному развитию

образования и достижению успехов в работе образовательной организации. В целом, требования к кандидатам на должность руководителя образовательной организации являются многоаспектными и включают в себя как образовательные, так и управленческие, организационные и коммуникативные качества.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) определяет следующие основные трудовые функции руководителя образовательной организации в отношении управления человеческими ресурсами организации:

В пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения. Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников), выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда. Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении. Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда. Для эффективной реализации перечисленных трудовых функций руководителю образовательной организации целесообразно инициировать, организовывать и контролировать процесс анализа обеспеченности образовательной организации человеческими (трудовыми ресурсами), в т.ч. движения и высвобождения кадров, а также качественных характеристик персонала организации. Стоит отметить, что каждому руководителю образовательного учреждения рекомендуется разрабатывать и проводить систематический анализ текущей кадровой структуры, определять потребности в персонале и грамотно распределять ресурсы. Проведение мониторинга и оценки процесса найма и увольнения сотрудников также является неотъемлемым компонентом эффективной реализации вышеперечисленных трудовых функций, который влияет на обеспечение гармоничного функционирования образовательной организации.

Руководителю необходимо следить за процессом перемещений сотрудников внутри организации, их продвижением по карьерной лестнице, а также рассматривать возможные случаи высвобождения работников. Контроль за этими процессами позволяет оптимизировать использование трудовых ресурсов и обеспечить укрепление организационных структур. В целом, эти меры способствуют ускорению трудовых процессов, повышению эффективности работы и достижению поставленных организацией целей.

Стратегия развития СПО до 2030 года включает в себя пять приоритетных направлений: обновление содержания, формирование нового ландшафта сети СПО, повышение финансовой устойчивости и целевая поддержка колледжей, повышение квалификации работников системы СПО, развитие культуры профессиональных соревнований.

Реализация программ среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) требует:

- привлечения кадров,
- учета их квалификации,
- нормирования их рабочего времени,
- разработки системы оплаты их труда

в соответствии:

- с трудовым законодательством РФ и законодательством об образовании,
- федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС).

Квалификация педагогических работников должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и(или) профессиональных стандартах. Квалификационные справочники и профессиональные стандарты являются нормативными документами, которые определяют не только необходимые знания и навыки, но и компетенции, способности и предпосылки для успешной профессиональной деятельности в области образования. Квалификация педагогических работников является гарантией качества процесса образования и успехов учащихся, что напрямую связано с обеспечением высокого уровня образования, соответствующего современным требованиям и потребностям общества.

Реализация программ среднего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) требует:

- привлечения кадров,
- учета их квалификации,
- нормирования их рабочего времени,
- разработки системы оплаты их труда

в соответствии:

- с трудовым законодательством РФ и законодательством об образовании,

- федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС).

Реализация программ среднего образования требует комплексного подхода к организации образовательного процесса. Привлечение квалифицированных кадров, способных эффективно организовывать и проводить обучение, является одним из ключевых компонентов, соблюдение которого приведет к успешной реализации программ среднего образования. При этом необходимо учитывать профессиональную подготовку специалистов и опыт работы.

Кроме того, четкие нормативы рабочего времени для педагогических работников позволяют обеспечить рациональное использование времени и достижение поставленных образовательных целей, а также оптимизировать трудовой процесс и повысить его результативность.

Разработка системы оплаты труда педагогических работников является немаловажным аспектом, поскольку способствует обеспечению справедливой и достойной оплаты труда педагогических работников, стимулирует их профессиональный и личностный рост, что, в конечном итоге, благоприятно отражается на качестве образования.

Квалификация педагогических работников должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и(или) профессиональных стандартах.

Реализация программ дополнительного профессионального образования в соответствии с современными требованиями трудового законодательства и законодательства в сфере образования требует:

- привлечения кадров,
- учета их квалификации,
- нормирования их рабочего времени,
- разработки системы оплаты их труда

в соответствии:

- с трудовым законодательством РФ и законодательством об образовании,
- профессиональными стандартами.

Квалификация педагогических работников должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и(или) профессиональных стандартах.

Основными нормативными правовыми актами в Российской Федерации и в Санкт-Петербурге, определяющими аспекты формирования и развития кадрового потенциала образовательной организации и регламентирующими требования к обеспечению человеческими ресурсами образовательной организации являются:

- Трудовой кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (с изм. на 19.12.2022 г.);

- Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника

работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изм. и доп.);

- Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. №1н «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 24.04.2018) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- а также иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации и Санкт-Петербурга, научные и методические подходы, применимые к анализу обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Данные законодательные и нормативные правовые акты составляют фундаментальную основу для правильной организации образовательного процесса. Они определяют стандарты качества, разработку учебных программ, методики преподавания, а также принципы оценивания знаний и умений учащихся. Наряду с этим, соблюдение вышеприведенных нормативных правовых актов является гарантией предоставления образовательных услуг высокого уровня и соответствия образовательных программ современным требованиям и потребностям общества.

В соответствии со ст.15 и ст. 57 ТК РФ, под трудовой функцией работника подразумевается выполнение работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенной профессии или специальности с указанием квалификации, либо при выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику. Исходя из этого, штатное расписание является обязательным локальным нормативным актом, принимаемым работодателем. При составлении расписания учитываются такие факторы, как загруженность сотрудников, условия труда, а также законодательные и нормативные требования, регулирующие трудовые отношения. Штатное расписание обеспечивает систематизацию и организацию трудового процесса, а также служит основой для координации деятельности всех сотрудников и создания условий для успешной работы образовательной организации. Благодаря правильно разработанному и регулярно обновляемому штатному расписанию, достигается эффективное использование рабочего времени, рациональное распределение ресурсов и повышение производительности труда.

Отсутствие штатного расписания трактуется как нарушение законодательства о труде. Данное нарушение предполагает наложение и выплату штрафа: на должностное лицо в размере 1000-5000 рублей, на организацию – от 30 000 до 50 000 рублей (ст. 5.27 КоАП РФ). Подобное вмешательство государства в регулирование трудовых отношений является важным механизмом для обеспечения соблюдения законных прав работников и поддержания порядка в организациях. Поэтому, для предотвращения финансовых потерь и обеспечения законности в сфере труда, рекомендуется неукоснительно соблюдать штатное расписание и своевременно устранять любые его нарушения.

Государственные (муниципальные) образовательные учреждения, как правило, формируют единое для данной организации штатное расписание, так как:

- во-первых, наличие единого штатного расписания является обязательным (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 10 Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583);
- во-вторых, включение трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) в трудовой договор является обязательным условием (ст. 57 ТК РФ);

- в-третьих, штатное расписание, по мнению Роструда, является локальным нормативным актом (письма Федеральной службы по труду и занятости от 21.01.2014 г. № ПГ/3229-6-1, от 15 мая 2014 г. № ПГ/4653-6-1).

Наличие двух и более штатных расписаний образовательной организации на определенный период является нарушением законодательства Российской Федерации.

В силу своего нормативного характера отсутствие штатного расписания рассматривается как нарушение законодательства. Данное требование обусловлено не только необходимостью четкой организации рабочего процесса, но и защитой прав работников. Штатное расписание позволяет работодателю оптимизировать трудовые ресурсы, распределять нагрузку и осуществлять контроль за исполнением обязанностей. Наличие штатного расписания является неотъемлемой частью управления персоналом и важным инструментом в сфере трудовых отношений.

В соответствии со ст. 28, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об образовании в Российской Федерации», предусмотрено, что к компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится установление штатного расписания. Образовательная организация самостоятельно формирует штатное расписание и соответствующую структуру фонда оплаты труда по утвержденной унифицированной форме. При этом необходимо учитывать, что в соответствии с письмом Министерства финансов РФ от 22.10.2013 № 12-08-06/44036 «О Комментариях (комплексных рекомендациях) по вопросам, связанным с реализацией положений Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ»: «Основная задача учреждения – выполнить муниципальное задание в заданном объеме в соответствии со стандартом (при его наличии) и с должным качеством (если показатели качества установлены), а не израсходовать средства субсидии на муниципальное задание ровно по той формуле, по которой она была рассчитана».

Законом на текущий момент не регламентировано, как часто можно вносить изменения в штатное расписание. Это подтверждается в письме Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1. При этом данные из штатного расписания всегда должны соответствовать другим трудовым документам, поэтому в случае обновления размеров зарплат или наименований должностей настоятельно рекомендуется вносить правки в штатное расписание. Такие корректировки позволят поддерживать правильность и актуальность данного документа, тем самым снижая количество противоречий в информации и риск возникновения конфликтов между сотрудниками и работодателем.

В практической деятельности существуют два способа изменения штатного расписания:

- все должности вносятся в штатное расписание образовательной организации, они остаются вакантными и не выводятся из расписания. В Комитет по образованию и службу занятости направляются сопровождающие

письма о сезонности работ, их специфики и специфичных требованиях к кандидатам на занимаемую должность;

- все должности вносятся в штатное расписание, на время отсутствия работ они выводятся из него, при начале проведения работ они вводятся в штатное расписание.

Данные подходы предоставляют возможность гибкого управления штатным расписанием образовательной организации в зависимости от особенностей и потребностей деятельности.

Унифицированная форма штатного расписания №Т-3 утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 (далее – Постановление №1). Согласно этому постановлению, штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, в котором описывается структура организации, количественный состав должностей с указанием их должностных окладов и надбавок, отражающий существующую систему оплаты труда и премирования работников.

Таблица 1.1 – Форма штатного расписания №Т-3

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата
России

Код	
0301017	
Форма по ОКУД	
по ОКПО	

_____ (наименование организации)

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
_____	_____

УТВЕРЖДЕНО
Приказом организации от "___" _____ 20__ г. № ____
Штат в количестве _____ единиц

на период _____ с "___" _____ 20__ г.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего в месяц, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы _____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

При заполнении (изменении) формы штатного расписания № Т-3:

- Графы 1 и 2 используются для внесения сведений о структурном подразделении, для которого предусмотрена конкретная должностная позиция. Заполнение штатного расписания по форме №Т-3 предполагает, что здесь фиксируются наименование подразделения и его кодовое обозначение, которое определяется организацией. Закон не определяет, в каком порядке следует указывать подразделения в штатном расписании.
- В графе 3 приводится наименование должностной позиции. В случае, если для данной должности предусмотрен определенный разряд, класс или уровень квалификации, эта информация также фиксируется в этой графе.

- Графа 4 используется для внесения информации о количестве штатных единиц персонала по соответствующим должностям или профессиям. Неполные штатные единицы указываются в виде десятичных дробей, например, 0,25; 0,5; 0,75; 1,25; 1,2. Неполные ставки по одинаковым должностям могут быть суммированы (например, если существуют 3 должности по 0,25 единицы, в графе «Количество штатных единиц» может быть указано 0,75 единиц, а может быть оформлено три строки с одинаковыми должностями и по каждой строке указана ставка 0,25 единиц).
- В графе 5 проставляется размер ставки заработной платы (должностного оклада) работника, занимающего определенную должность. Она зависит от системы оплаты труда в организации.
- В графах 6-8 указываются различные виды доплат и надбавок к основной заработной плате, предусмотренные в положении организации. Они включают стимулирующие и компенсационные выплаты: премии, надбавки, доплаты, учитывают особенности организации труда или режима рабочего времени, которые отражены в локально-нормативных актах организации, в частности в Положении об оплате труда либо в Положении о мотивации или стимулировании персонала.
- В графе 9 приводят общую сумму выплат работнику, занимающему ту или иную должность. Она рассчитывается путем сложения цифр в графах 5-8.
- Графа 10 «Примечание» содержит ссылки на нормативные акты, которые предусматривают соответствующие выплаты. Кроме того, в этой графе указываются дополнительные сведения о работе сотрудника на той или иной должности.

Изменения в штатное расписание, в т.ч. в части размера оклада работников, вносятся работодателем на основании приказа руководителя организации (см. Указания по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденные Постановлением №1). Эти указания предоставляют подробные сведения и рекомендации по правильному заполнению соответствующих документов и обеспечивают осуществление законных изменений в штатном расписании и размере оклада сотрудников. Внимательное соблюдение этих указаний позволяет вести правильный учет труда и его оплаты в организации и обеспечивает соблюдение действующего законодательства.

Согласно ст.143 ТК РФ, тарификация работ – это отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Важно отметить, что каждая рабочая позиция или вид работы получает соответствующую оценку в зависимости от сложности трудовых задач, которые требуется выполнить. Такие оценки основываются на общепринятых критериях, установленных в соответствии с применяемыми нормативными актами и согласованными между работодателем и работником.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника

работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Таким образом, тарификация – это комплекс мероприятий, направленных на установление ежемесячной заработной платы сотрудников образовательного учреждения в зависимости от уровня их образования, квалификации, объема выполняемой работы, а также результативности и качества их работы. Тарификация оформляется в виде таблицы. Унифицированная форма (бланк) тарификационной таблицы на текущий момент не утвержден. По структуре тарификационная таблица схожа со штатным расписанием. Оба документа содержат список должностей с тарифными ставками (должностными окладами). В отличие от штатного расписания, в тарификационном списке указываются персональные данные работников. Работа с персональными данными работников регулируется законодательством РФ, следовательно, к анализу тарификационной таблицы могут быть допущены только сотрудники, которые имеют право работать с персональными данными.

В рамках анализа кадрового обеспечения образовательного учреждения рассматриваются оба документа как штатное расписание, так и тарификация образовательного учреждения. Документы должны быть получены только из официальных источников.

1.2. Основные аспекты общего анализа кадрового обеспечения образовательной организации

В соответствии с основными законодательными и нормативными актами в сфере трудовых отношений, принятыми на территории Российской Федерации, ключевые аспекты кадрового обеспечения, а также анализ штатного расписания образовательного учреждения включают в себя следующие требования и элементы:

Наименования структурных подразделений (при их наличии) должны быть указаны полностью, без сокращений. Некорректными являются следующие наименования подразделений: «АУП», «Основное подразделение», «ППС», «Рабочие». В штатном расписании должна быть указана универсальная должность/профессия, соответствующая сотруднику любого пола. Сокращенные наименования несут минимум информации и иногда являются причиной путаницы и недоразумений. Употребление полных наименований позволяет исключить неправильную интерпретацию информации. Стоит также отметить, что размещение универсальной должности/профессии в штатном расписании является гарантией того, что сотрудники будут оцениваться по своим профессиональным навыкам, опыту и квалификации, а не по гендерному признаку, что предотвращает возможные дискриминационные практики и способствует справедливости в трудовых отношениях.

Если с выполнением работ по определенным должностям или профессиям трудовое законодательство связывает предоставление компенсаций и льгот, например, досрочную пенсию, дополнительный отпуск, или устанавливает какие-либо ограничения, то наименования таких должностей и профессий должны соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам и номенклатуре должностей.

Наличие в штатном расписании двойных должностей (например, бухгалтер-кассир, водитель-механик).

Если сотрудник выполняет работы разных профессий, т.е. работает одновременно на разных должностях, то наименование профессии/должности следует устанавливать по основной работе с учетом наибольшего удельного веса работ, которые он выполняет.

При выполнении сотрудником двух трудовых функций корректно оформлять это либо совмещением, либо совместительством.

Единых правил в такой ситуации нет, каждая организация принимает решение самостоятельно: оформлять двойную должность или вводить две должности, которые сотрудник будет совмещать или занимать по совместительству. Исключение составляют сотрудники, чья работа связана с наличием льгот либо ограничений. Их должность/профессию следует указывать в точном соответствии со справочником. Внимательное и юридически грамотное оформление ситуации, когда сотрудник выполняет две трудовые функции, является важным аспектом исключения возможных противоречий и обеспечения соблюдения законодательства в отношении оплаты труда.

Штатное расписание организации с численностью работников более 50 человек обязательно должно включать штатную единицу «специалист по охране труда». Штатное присутствие такого специалиста позволяет управлению организации эффективно контролировать и обеспечивать соблюдение правил и норм безопасности, что способствует успешной работе предприятия и заботе о его сотрудниках. Роль специалиста по охране труда заключается в предотвращении возможных производственных рисков, минимизации травматизма и создании здоровой и безопасной рабочей среды.

В штатном расписании не могут быть указаны разные размеры окладов или «вилки» размера окладов для одной должности (аналогичных должностей). Это нарушает принцип равной оплаты за труд равной ценности (абз.6 ч.2 ст.22 ТК). Поэтому рекомендуется при разработке штатного расписания осуществлять четкое и обоснованное разграничение окладов только на основе объективных факторов, таких как опыт работы, квалификация и результаты труда, исключая произвольность и необоснованность размеров окладов для одинаковых должностей. Данное правило не в полной мере действует для тарификации: в отношении оклада правило должно быть соблюдено, но в отношении общей суммы оплаты труда сотрудника могут применяться тарификационные коэффициенты.

Анализ штатного расписания требует четкой классификации должностей по группам персонала в зависимости от выполняемых функций, в соответствии с профессиональными стандартами и (или) тарифно-квалификационными характеристиками должностей. Проведение анализа штатного расписания и классификации должностей позволяют оптимизировать организацию работы, выявить возможные дублирования и перекосы в распределении обязанностей, а также грамотно выполнять планирование кадрового потенциала и оплату труда. Это важные аспекты для повышения эффективности работы организации и достижения стратегических целей. При этом в отношении руководителей необходимо учитывать, что в соответствии с Приложением 1 к Закону Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 № 531-74 и иными нормативными актами в сфере труда, установлено три уровня управления:

- уровень 1 – руководители;
- уровень 2 – заместители руководителей;
- уровень 3 – руководители структурных подразделений.

Обоснование распределения должностей руководителей по 2 и 3 уровням управления должно содержаться в должностных инструкциях к должностям, следовательно, детальный анализ обоснования окладной части заработной платы этих должностей, в рамках анализа штатного расписания, возможен только с учетом анализа должностных инструкций. Данные инструкции предоставляют объективную оценку и обоснование окладной части заработной платы должностей. Такой подход позволит создать справедливую и стимулирующую систему оплаты труда, способную эффективно функционировать и обеспечить развитие организации.

Примерная классификация должностей в образовательном учреждении представлена в таблице 2 (Приложение 1).

Стоит отметить, что в отношении должности «главный бухгалтер» возможны два варианта отнесения данной должности к уровням управления:

- отнесение должности главного бухгалтера к 2 уровню управления обосновано, если в должностную инструкцию включаются трудовые функции характерные для должности заместителя директора (например, трудовая функция заместителя директора по экономике либо финансам);
- отнесение данной должности к 3 уровню управления обосновано, если в должностной инструкции одной из основных трудовых функций является планирование и организация работ структурного подразделения (отдела бухгалтерии).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» определены основные должности работников образовательных организаций и введена следующая номенклатура должностей (Таблица 3, Приложение 2).

Номенклатура должностей педагогических работников включает широкий спектр должностей, начиная от руководителей образовательных организаций, таких как директор или заместитель директора по учебной работе, и заканчивая преподавателями и методистами. Каждая должность имеет свои уникальные требования и задачи, сфокусированные на различных аспектах образовательной деятельности. При помощи номенклатуры должностей можно не только четко определить сферу ответственности каждого специалиста, но и обеспечить эффективное взаимодействие между различными звеньями образовательного процесса.

Для руководителей с наименованием должности «директор», «заведующий» или «начальник» предусмотрена возможность введения в штатное расписание позиции «заместитель руководителя». Позиция заместителя руководителя становится неременным элементом организационной структуры, который помогает сделать более гибким и устойчивым процесс принятия решений, развития и реализации стратегий организации, а также оптимизировать работу и повысить эффективности управления в организации. Количество заместителей руководителя обосновывается расчетом производственной необходимости и отражается в положении о системе нормирования труда работников образовательного учреждения.

Основные нормативные документы, необходимые для расчета штатной численности персонала образовательного учреждения:

- уставные документы (устав образовательного учреждения, лицензия на право ведения соответствующей образовательной деятельности, свидетельство о государственной аккредитации);
- организационная структура образовательного учреждения;
- положение о системе нормирования труда работников в образовательном учреждении;
- положение о системе оплаты труда работников в образовательном учреждении;
- численность обучающихся;
- нормы наполняемости классов (групп) обучающихся в образовательном учреждении.

Данные документы необходимы для детализированного анализа штатного расписания образовательного учреждения.

1.3. Структурный анализ кадрового обеспечения и качественных характеристик персонала образовательной организации

К основным структурным показателям кадрового обеспечения организации относятся показатели штатной численности сотрудников.

Штатная численность сотрудников – это понятие, используемое для обозначения общего количества сотрудников или ставок, обеспечивающих нормальную деятельность организации и включенных в ее штатное расписание. Этот показатель является важным для определения объема

персонала, необходимого для эффективного функционирования организации. Анализ показателей штатной численности позволяет определить, достаточно ли сотрудников для выполнения основных задач организации. Исходя из этих данных, может быть принято решение о необходимости увеличения или уменьшения штата сотрудников. Более того, данный показатель позволяет проводить сравнение с аналогичными организациями или внутри группы компаний для более точной оценки кадрового обеспечения.

Для штатной численности, выраженной в количестве сотрудников, рассчитываются:

- списочная численность (СЧ) – количество сотрудников на определенную дату с учетом принятых и уволенных;
- среднесписочная (ССЧ) – количество работников за выбранный период в среднем (усредненный показатель). Период может быть выбран произвольно: месяц, квартал, год.

Основным показателем, характеризующим изменение структуры штатного расписания в абсолютных величинах, является разность штатной численности за два периода на определенную дату:

$$И_{чп} = Ч_{ск1} - Ч_{ск0}, \quad (1.1)$$

где:

$И_{чп}$ – показатель изменения численности персонала по категории;

$Ч_{ск1}$ – численность ставок во втором периоде;

$Ч_{ск0}$ – численность ставок в первом периоде.

Основными показателями, применяемыми для структурного анализа штатной численности, являются:

- при расчете исходя из штатной численности сотрудников через количество ставок – доля общего количества ставок по категории персонала в общем количестве ставок образовательного учреждения;
- при расчете исходя из списочной (среднесписочной) численности – доля общего количества сотрудников по категории персонала в общей средней (среднесписочной) численности сотрудников образовательного учреждения.

В данном случае производится расчет доли ставок/численности определенной категории сотрудников в общем количестве ставок/численности сотрудников образовательной организации. При этом в обязательном порядке производится расчет доли АУП в общем количестве ставок/численности персонала, а также основного (педагогического) персонала.

В силу требований действующего законодательства и принятых подходов к анализу штатного расписания (тарификации) в рамках анализа производится расчет доли фонда оплаты труда (ФОТ), приходящейся на конкретную категорию персонала, в общем объеме ФОТ образовательного учреждения. На основании этих расчетов производится сопоставление долей ФОТ по категориям педагогических работников и административно-управленческого персонала. При это стоит учитывать, что:

- согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 г. №1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изм. и доп.), предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала государственного учреждения в фонде оплаты труда основного персонала государственного учреждения составляет 30%, что соответствует единым рекомендациям;

- в соответствии с п. 36.2 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11): в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям);

- согласно п. 36.3 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11): определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов;

- в соответствии с пунктом 7.2.1.7 Распоряжения Комитета по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга от 25.05.2016 № 22-р «Об утверждении методических рекомендаций по расчету базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) автономными и бюджетными учреждениями Санкт-Петербурга и корректирующих коэффициентов к ним» – косвенные затраты на оплату трудовых ресурсов работников административно-управленческого персонала не должны составлять более 30 процентов от прямых затрат на оплату трудовых ресурсов.

Сопоставление долей ФОТ является неотъемлемым этапом в процессе планирования и управления финансами, который помогает обеспечить стабильность и высокое качество образования. Позволяя оценить и сравнить

доли расходов на персонал различных категорий, такой анализ может выявить возможности для оптимизации затрат и повышения эффективности использования финансовых ресурсов.

Дополнительным показателем при анализе штатного расписания является расчет показателя постоянства кадров образовательного учреждения, который представляет собой соотношение разности численности сотрудников на начало анализируемого периода и численности выбывших сотрудников к среднесписочной численности сотрудников:

$$K_{\text{пк}} = (Ч_{\text{с}} - Ч_{\text{вс}}) / \text{СР}, \quad (1.2)$$

где:

$K_{\text{пк}}$ – коэффициент постоянства кадров;

$Ч_{\text{с}}$ – численность сотрудников на начало анализируемого периода;

$Ч_{\text{вс}}$ – численность выбывших сотрудников;

СР – среднесписочная численность сотрудников.

Коэффициент постоянства кадров – это индекс, который определяет, насколько неизменным является количественный состав работников в организации. В большинстве случаев данный показатель рассчитывается за год. Чем выше значение этого коэффициента, тем стабильнее состав работников в компании. Значение коэффициента постоянства кадров может быть полезно для различных целей. Например, он позволяет прогнозировать изменения в составе персонала и принимать соответствующие меры по удержанию ключевых специалистов. При анализе значения данного коэффициента можно выявить слабые места и проблемы в организации, которые могут приводить к высокой текучести кадров. На основе этих данных можно разработать и внедрить меры по улучшению процесса найма, обучения и мотивации сотрудников, а также созданию благоприятной рабочей атмосферы, способствующей их задержанию в организации на долгосрочной основе.

Таблица 1.4 – Пример 1. Коэффициент постоянства кадров для учреждений СПО:

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки			Коэффициент постоянства кадров
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 06.02.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.)(занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Разность за период +/-	
СПО	Руководители	16,75	15	0	1,75	1,75	0,883
	Прочие специалисты	17,25	14,7	2,5	2,55	0,05	0,997
	Итого: АУП	34	29,7	2,5	4,3	1,8	0,939
	Служащие	2,75	2	0	0,75	0,75	0,625
	Рабочие	53,5	23,85	30,35	29,65	-0,7	1,029
	Итого: Вспомогательный персонал	56,25	25,85	30,35	30,4	0,05	0,998
	Прочий педагогический персонал	10,5	10,45	0	0,05	0,05	0,995
	Преподаватели	49,89	45,97	4,09	3,92	-0,17	1,004
	Мастера п/о	26,37	24,02	3,66	2,35	-1,31	1,055
	Итого: Преподавательский состав	86,76	80,44	7,75	6,32	-1,43	1,018
	Всего	177,01	135,99	40,6	41,02	0,42	0,997

Таблица 1.5 – Пример 2. Коэффициент постоянства кадров для общеобразовательных учреждений (СОШ):

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки			Разность за периоды	Коэффициент постоянства кадров на 01.04.2023
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.)(занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.10.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Разность за период с 01.04.2022 по 01.04.2023	
СОШ	Руководители	14	11,25	2,75	2,75	2,75	0	1,000
	Прочие специалисты	14,75	4,75	10	6,25	6	-4	1,842
	Итого: АУП	28,75	16	12,75	9	8,75	-4	1,250
	Служащие	1,5	-0,25	1,75	0,5	0,5	-1,25	-4,000
	Рабочие	25,75	6,75	19	9,5	11	-8	2,185
	Итого: Вспомогательный персонал	27,25	6,5	20,75	10	11,5	-9,25	2,423
	Прочий педагогический персонал	18,81	15,56	3,25	4	5,25	2	0,871
	Преподаватели	92,84	89,76	3,08	4,77	4,12	1,04	0,988
	Итого: Преподавательский состав	111,65	105,32	6,33	8,77	9,37	3,04	0,971
	Всего	167,65	127,82	39,83	27,77	29,62	-10,21	1,080

Таблица 1.6 – Пример 3. Коэффициент постоянства кадров учреждений дополнительного профессионального образования (ДПО):

Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки			Разность за периоды	Коэффициент постоянства кадров на 01.04.2023
		Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.)(занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.10.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Разность за период с 01.04.2022 по 01.04.2023	
ДПО	Руководители	30,5	28,5	2	1,5	2	0	1,000
	Прочие специалисты	104,5	75,5	22,75	29,75	29	6,25	0,917
	Итого: АУП	135	104	24,75	31,25	31	6,25	0,940
	Служащие	7	6		1	1	1	0,833
	Рабочие	60,75	31,5	30,75	30,75	29,25	-1,5	1,048
	Итого: Вспомогательный персонал	67,75	37,5	30,75	31,75	30,25	-0,5	1,013
	Прочий педагогический персонал		0				0	
	Преподаватели	185	173,25	6	19,25	11,75	5,75	0,967
	Итого: Преподавательский состав	185	173,25	6	19,25	11,75	5,75	0,967
	Всего	387,75	315,75	61,5	81,25	72	10,5	0,967

Возможен расчет и анализ двух дополнительных коэффициентов:

- коэффициент оборота по приему, который позволяет определить удельный вес вновь принятых в численности работающих за отчетный период;
- общий оборот – это отношение вновь принятых и выбывших сотрудников к среднесписочной численности.

Основными показателями движения кадров образовательного учреждения являются показатели, относящиеся к вакансиям (вакантным ставкам) организации.

Вакансия (вакантная должность) – это наличие незанятого рабочего места, должности, на которую может быть принят новый работник. При этом ни Трудовой кодекс РФ, ни иные федеральные законы и нормативные правовые акты не дают определения понятиям «вакантная должность», «вакансия». Анализ показателей вакантных ставок позволяет не только оценить спрос на трудовые ресурсы в учреждении, но и выявить связь между потоком уходов и качеством работы в самой организации. Например, высокий уровень вакантных должностей может свидетельствовать о проблемах с содержанием и удовлетворенностью сотрудников, нестабильности в организации или негативной репутации при поиске новых работников. Помимо этого, анализ вакансий может указывать на необходимость найма специалистов в определенной области знаний или индикаторы изменений в требованиях к кадровому потенциалу. Данный анализ дает возможность прогнозировать потребности в кадрах, планировать профессиональное развитие персонала и организовывать рекрутинговые процессы.

Одним из показателей анализа тенденций движения кадров является доля вакансий (вакантных ставок) в общем количестве ставок образовательного учреждения, в т.ч. и по категориям персонала.

$$D_{bc} = V_c : CP_{cp} * 100\%, \quad (1.3)$$

где:

D_{bc} – доля вакантных ставок;

V_c – количество вакантных ставок;

CP_{cp} – среднесписочная численность.

Изучение доли вакансий в общем количестве ставок позволяет определить, насколько успешно ведется набор и замещение вакантных должностей в образовательном учреждении. Высокая доля вакансий может свидетельствовать, например, о проблемах в системе подбора персонала или о несоответствии требованиям кандидатов. Анализ доли вакансий по категориям персонала позволяет не только определить, в каких именно сферах образовательного учреждения существуют проблемы с заполнением вакансий, но и выявить их возможные причины (в частности, отсутствие квалифицированных кадров или низкий спрос на конкретные специальности). В таких случаях возможно принятие мер по переподготовке персонала, привлечению сторонних специалистов или перераспределению ресурсов внутри учреждения.

Таблица 1.7 – Пример 1. Показатели долей вакантных ставок для учреждений СПО:

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки	Доля вакантных ставок
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 06.02.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.) (занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Доля вакантных ставок на 01.04.2023
СПО	Руководители	16,75	15	1,75	10,45
	Прочие специалисты	17,25	14,7	2,55	14,78
	Итого: АУП	34	29,7	4,3	12,65
	Служащие	2,75	2	0,75	27,27
	Рабочие	53,5	23,85	29,65	55,42
	Итого: Вспомогательный персонал	56,25	25,85	30,4	54,04
	Прочий педагогический персонал	10,5	10,45	0,05	0,48
	Преподаватели	49,89	45,97	3,92	7,86
	Мастера п/о	26,37	24,02	2,35	8,91
	Итого: Преподавательский состав	86,76	80,44	6,32	7,28
	Всего	177,01	135,99	41,02	23,17

Таблица 1.8 – Пример 2. Показатели долей вакантных ставок для общеобразовательных учреждений:

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки	Доля вакантных ставок
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.)(заняты ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Доля вакантных ставок на 01.04.2023
СОШ	Руководители	14	11,25	2,75	19,64
	Прочие специалисты	14,75	4,75	6	40,68
	Итого: АУП	28,75	16	8,75	30,43
	Служащие	1,5	-0,25	0,5	33,33
	Рабочие	25,75	6,75	11	42,72
	Итого: вспомогательный персонал	27,25	6,5	11,5	42,20
	Прочий педагогический персонал	18,81	15,56	5,25	27,91
	Преподаватели	92,84	89,76	4,12	4,44
	Итого: Преподавательский состав	111,65	105,32	9,37	8,39
	Всего	167,65	127,82	29,62	17,67

Таблица 1.9 – Показатели долей вакантных ставок для учреждений дополнительного профессионального образования:

		Штатное расписание	Вакантные ставки		Доля вакантных ставок
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Вакантные ставки на 01.10.2022 (един.)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	Доля вакантных ставок на 01.04.2023
ДПО	Руководители	30,5	1,5	2	6,56
	Прочие	104,5	29,75	29	27,75
	Итого: АУП	135	31,25	31	22,96
	Служащие	7	1	1	14,29
	Рабочие	60,75	30,75	29,25	48,15
	Итого: вспомогательный персонал	67,75	31,75	30,25	44,65
	Прочий педагогический персонал				
	Преподаватели	185	19,25	11,75	6,35
	Итого: Преподавательский состав	185	19,25	11,75	6,35
	Всего	387,75	81,25	72	18,57

Аналогично расчетам для штатной численности, при анализе движения кадров производится расчет доли фонда оплаты труда (ФОТ), приходящейся на вакантные должности в общем объеме ФОТ образовательного учреждения.

Дополнительным показателем, характеризующим движение кадров образовательной организации, является коэффициент выбытия кадров, представляющий собой соотношение уволенных работников к среднесписочной численности работников организации за период:

$$K_{\text{вк}} = K_{\text{ув}} \cdot \text{СР}_{\text{сп}}, \quad (1.4)$$

где:

$K_{\text{вк}}$ – коэффициент выбытия кадров;

$K_{\text{ув}}$ – количество уволенных работников (вакантные ставки);

$\text{СР}_{\text{сп}}$ – среднесписочная численность (штатное расписание).

Коэффициент выбытия кадров предоставляет ценную информацию о стабильности и устойчивости кадрового состава организации. Если этот коэффициент высок, это может свидетельствовать о проблемах внутри организации, таких как низкая мотивация персонала, трудности в управлении или неудовлетворительные условия работы. Низкий коэффициент выбытия кадров также может иметь отрицательные последствия для образовательной организации. Очень низкий показатель может указывать на слишком высокую лояльность персонала, что может препятствовать привлечению и удержанию новых и более высококвалифицированных сотрудников. Этот показатель необходимо регулярно отслеживать и использовать для принятия управленческих решений, направленных на улучшение работы с персоналом и создание благоприятной рабочей среды.

При расчете данного коэффициента, отталкиваясь от количества вакантных ставок, допустим расчет количества уволившихся сотрудников, через разность между количеством вакантных ставок за два периода. При таком подходе количество получившихся вакантных ставок делится на общее количество ставок образовательного учреждения в отчетном периоде.

Таблица 1.10 – Пример 1. Коэффициент выбытия для учреждений СПО:

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки	Коэффициент выбытия на 01.04.2023
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 06.02.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.) (занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	
СПО	Руководители	16,75	15	1,75	0,104
	Прочие специалисты	17,25	14,7	2,55	0,148
	Итого: АУП	34	29,7	4,3	0,126
	Служащие	2,75	2	0,75	0,273
	Рабочие	53,5	23,85	29,65	0,554
	Итого: Вспомогательный персонал	56,25	25,85	30,4	0,540
	Прочий педагогический персонал	10,5	10,45	0,05	0,005
	Преподаватели	49,89	45,97	3,92	0,079
	Мастера п/о	26,37	24,02	2,35	0,089
	Итого: Преподавательский состав	86,76	80,44	6,32	0,073
	Всего	177,01	135,99	41,02	0,232

Таблица 1.11 – Пример 2. Коэффициент выбытия для учреждений СОШ:

		Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки	Коэффициент выбытия на 01.04.2023
Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.) (занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	
СОШ	Руководители	14	11,25	2,75	0,196
	Прочие специалисты	14,75	4,75	6	0,407
	Итого: АУП	28,75	16	8,75	0,304
	Служащие	1,5	-0,25	0,5	0,333
	Рабочие	25,75	6,75	11	0,427
	Итого: Вспомогательный персонал	27,25	6,5	11,5	0,422
	Прочий педагогический персонал	18,81	15,56	5,25	0,279
	Преподаватели	92,84	89,76	4,12	0,044
	Итого: Преподавательский состав	111,65	105,32	9,37	0,084
	Всего	167,65	127,82	29,62	0,177

Таблица 1.12 – Пример 3. Коэффициент выбытия для учреждений ДПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Штатное расписание	Тарификация	Вакантные ставки	Коэффициент выбытия на 01.04.2023
		Штатное расписание на 01.01.2023 (един.)	Тарификация на 01.04.2023 АИСБП (един.)(занятые ставки)	Вакантные ставки на 01.04.2023 (един.)	
ДПО	Руководители	13	13		0,000
	Прочие специалисты	16,5	12,4	4,1	0,248
	Итого: АУП	29,5	25,4	4,1	0,139
	Служащие	3	3		0,000
	Рабочие	20	11	9	0,450
	Итого: Вспомогательный персонал	23	14	9	0,391
	Прочий педагогический персонал	17,5	16	1,5	0,086
	Преподаватели	51,11	50,11	1	0,020
	Итого: Преподавательский состав	68,61	66,11	2,5	0,036
	Всего	121,11	105,51	15,6	0,129

Дополнительными показателями для анализа кадрового обеспечения, частично отражающими квалификационные аспекты трудовых ресурсов организации, являются показатели, связанные со стажем (опытом) работы.

Классификация по стажу (опыту) работы, применяемая для анализа кадрового обеспечения образовательных организаций, представляет собой следующую группировку сотрудников:

- стаж от 0-2 лет;
- стаж от 2-5 лет;
- стаж от 5-10 лет;
- стаж от 10-20 лет;
- стаж более 20 лет.

Показатели, связанные со стажем (опытом) работы не только отражают уровень квалификации сотрудников, но и помогают организации определить и развить свой кадровый потенциал. Это делает их важным инструментом для принятия решений в области управления персоналом и формирования стратегии развития организации.

При анализе структуры кадров по показателю стажа (опыта) определяется совокупное количество сотрудников с определенным стажем (опытом) работы в анализируемой категории персонала и рассчитывается доля этого персонала в общей численности анализируемой категории сотрудников. Аналогичным образом возможен расчет среднего значения количества сотрудников с определенным стажем (опытом) в общей численности сотрудников организации.

Таблица 1.13 – Пример 1. Анализ показателей по стажу работы для учреждений СПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Стаж работников										Итого (чел.)
		Стаж от 0-2 лет(чел.)	Доля работников в со стажем от 0-2 лет	Стаж от 2-5 лет(чел.)	Доля работников в со стажем от 2-5 лет	Стаж от 5-10 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 5-10 лет	Стаж от 10-20 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 10-20 лет	Стаж более 20 лет(чел.)	Доля работников в со стажем более 20 лет	
СПО	Руководители											
	Прочие специалисты	11	42,3077	3	11,5385	3	11,5385	5	19,2308	4	15,3846	26
	Итого: АУП	11	42,3077	3	11,5385	3	11,5385	5	19,2308	4	15,3846	26
	Служащие	2	66,6667					1	33,3333			3
	Рабочие											
	Итого: Вспомогательный персонал	2	66,6667					1	33,3333			3
	Прочий педагогический персонал	1	11,1111	2	22,2222	2	22,2222	3	33,3333	1	11,1111	9
	Преподаватели	4	5,4795	14	19,1781	21	28,7671	16	21,9178	18	24,6575	73
	Мастера по	2	6,0606	8	24,2424	11	33,3333	3	9,0909	9	27,2727	33
	Итого: Преподавательский состав	7	6,0870	24	20,8696	34	29,5652	22	19,1304	28	24,3478	115
	Всего	20	13,8889	27	18,7500	37	25,6944	28	19,4444	32	22,2222	144

Таблица 1.14 – Пример 2. Анализ показателей по стажу работы для учреждений СОШ:

Наименование учреждения	Наименование должности	Стаж работников										Итого (чел.)
		Стаж от 0-2 лет(чел.)	Доля работников в со стажем от 0-2 лет	Стаж от 2-5 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 2-5 лет	Стаж от 5-10 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 5-10 лет	Стаж от 10-20 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 10-20 лет	Стаж более 20 лет(чел.)	Доля работников со стажем более 20 лет	
СОШ	Руководители											
	Прочие специалисты			1	30,7692	3	23,0769	5	38,4615	4	30,7692	13
	Итого: АУП			1	7,6923	3	23,0769	5	38,4615	4	30,7692	13
	Служащие					2			0,0000			2
	Рабочие											
	Итого: Вспомогательный персонал			0		2		0	0,0000	0		2
	Прочий педагогический персонал	1	5,0000		0,0000		0,0000	2	10,0000	17	85,0000	20
	Преподаватели	13	20,9677	10	16,1290	13	20,9677	26	41,9355	64	103,2258	62
	Итого: Преподавательский состав	14	17,0732	10	12,1951		0,0000		0,0000		0,0000	82
	Всего	14	8,6957	11	6,8323	18	11,1801	33	20,4969	85	52,7950	161

Таблица 1.15 – Пример 3. Анализ показателей по стажу работы для учреждений ДПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Стаж работников										Итого (чел.)
		Стаж от 0-2 лет(чел.)	Доля работников в со стажем от 0-2 лет	Стаж от 2-5 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 2-5 лет	Стаж от 5-10 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 5-10 лет	Стаж от 10-20 лет(чел.)	Доля работников со стажем от 10-20 лет	Стаж более 20 лет(чел.)	Доля работников со стажем более 20 лет	
ДПО	Руководители											
	Прочие специалисты	1	6,6667	4	26,6667	2	13,3333	7	46,6667	1	6,6667	15
	Итого: АУП	1	6,6667	4	26,6667	2	13,3333	7	46,6667	1	6,6667	15
	Служащие		0,0000	3	50,0000		0,0000		0,0000	3	50,0000	6
	Рабочие											
	Итого: Вспомогательный персонал	0	0,0000	3	50,0000	0	0,0000	0	0,0000	3	50,0000	6
	Прочий педагогический персонал	2	8,6957	2	8,6957	6	26,0870	3	13,0435	10	43,4783	23
	Преподаватели	5	7,8125	7	10,9375	12	18,7500	16	25,0000	24	37,5000	64
	Итого: Преподавательский состав	7	8,0460	9	10,3448	18	20,6897	19	21,8391	34	39,0805	87
	Всего	8	7,4074	16	14,8148	20	18,5185	26	24,0741	38	35,1852	108

На основе данных о стаже (опыте) работы возможно проведение примерного анализа возрастной структуры кадров образовательной организации. Анализ производится исходя из следующей предпосылки: бóльший стаж работы предполагает бóльший возраст сотрудника.

Данные для расчета показателей, связанных со стажем (опытом) работы, отражены в тарификации образовательного учреждения, в штатное расписание они не включаются.

Дополнительный показатель, связанный с сопоставлением количества студентов, приходящихся на одного педагогического работника образовательной организации, позволяет сделать выводы о первичной загруженности преподавательского состава.

Показатель рассчитывается как отношение количества студентов образовательной организации к количеству педагогических работников конкретной категории (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения и т.п.). Возможен расчет показателя, отражающего общее количество студентов, приходящихся на одного сотрудника образовательной организации, что позволяет сравнить его с аналогичным показателем загруженности педагогических работников организации. Сопоставление количества студентов и педагогического персонала помогает выявить возможные проблемы в рамках организации образования. Если на одного преподавателя приходится слишком много студентов, это может негативно сказаться на качестве преподавания и оказать влияние на обучение и успеваемость студентов. Оптимальная загрузка педагогического состава позволяет более эффективно организовывать учебный процесс, выделять достаточное количество времени на каждого студента и обеспечивать качественное образование.

В рамках детального анализа рынка образовательных услуг и сопоставления показателей кадрового обеспечения образовательных организации по типу возможен расчет средних значений по всем типам образовательных организаций и сопоставление результатов конкретной образовательной организации со средними значениями по конкретному типу образовательных учреждений, к которому она относится.

Дополнительными элементами анализа тарификации образовательного учреждения могут быть следующие показатели:

Показатели по структуре кадров в отношении привлечения внешних совместителей. Они представляют собой соотношение количества внешних совместителей и основных сотрудников образовательного учреждения, в т.ч. и по категориям персонала.

Данный показатель рассчитывается как отношение количества внешних совместителей к общему количеству сотрудников учреждения по категориям персонала. Аналогично определяется отношение численности основных сотрудников к общей численности сотрудников по категориям персонала.

При определенных ограничениях, которые могут быть обозначены нормативными актами образовательной организации, например

федеральными стандартами, этот показатель может указывать на соблюдение требований или дисбаланс в кадровом обеспечении образовательной организации. Кроме того, показатель может рассматриваться как способность организации привлечь квалифицированные кадры, например, для реализации практико-ориентированных программ, а также при сравнительном анализе показателей движения кадров – как один из аспектов, отражающий проблемы с формированием кадрового состава организации.

Таблица 1.16 – Пример 1. Анализ по основным сотрудникам и совместителям для учреждений СПО

Наименование учреждения	Наименование должности	Основные сотрудники				Всего сотрудников
		Основные сотрудники (ст.)	Доля основных сотрудников	Внешние совместители (ст.)	Доля внешних совместителей	
СПО	Руководители	5	100,00	0	0,00	5
	Прочие специалисты	12	100,00	0	0,00	12
	Итого: АУП	17	100,00	0	0,00	17
	Служащие	9	90,00	1	10,00	10
	Рабочие	3	50,00	3	50,00	6
	Итого: Вспомогательный персонал	12	75,00	4	25,00	16
	Прочий педагогический персонал	13	72,22	5	27,78	18
	Преподаватели	35	83,33	7	16,67	42
	Мастера п/о	17	100,00	0	0,00	17
	Итого: Преподавательский состав	30	85,71	5	14,29	35
	Всего	59	86,76	9	13,24	68

Таблица 1.17 – Пример 2. Анализ по основным сотрудникам и совместителям для учреждений СОШ:

Наименование учреждения	Наименование должности	Основные сотрудники				Всего сотрудников
		Основные сотрудники (ст.)	Доля основных сотрудников	Внешние совместители (ст.)	Доля внешних совместителей	
СОШ	Руководители	5	100,00	0	0,00	5
	Прочие специалисты	10	100,00	0	0,00	10
	Итого: АУП	15	100,00	0	0,00	15
	Служащие	5	83,33	1	16,67	6
	Рабочие	7	50,00	7	50,00	14
	Итого: Вспомогательный персонал	12	60,00	8	40,00	20
	Прочий педагогический персонал	11	73,33	4	26,67	15
	Преподаватели	18	52,94	16	47,06	34
	Итого: Преподавательский состав	29	59,18	20	40,82	49
	Всего	56	66,67	28	33,33	84

Таблица 1.18 – Пример 3. Анализ по основным сотрудникам и совместителям для учреждений ДПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Основные сотрудники				Всего сотрудников
		Основные сотрудники (ст.)	Доля основных сотрудников	Внешние совместители (ст.)	Доля внешних совместителей	
ДПО	Руководители	5	100,00	0	0,00	5
	Прочие специалисты	10	100,00	0	0,00	10
	Итого: АУП	15	100,00	0	0,00	15
	Служащие	6	100,00	1	16,67	6
	Рабочие	10	71,43	4	28,57	14
	Итого: Вспомогательный персонал	16	80,00	5	25,00	20
	Прочий педагогический персонал	12	80,00	2	13,33	15
	Преподаватели	30	88,24	4	11,76	34
	Итого: Преподавательский состав	42	85,71	6	12,24	49
	Всего	73	86,90	11	13,10	84

Показатели, отражающие качественные характеристики персонала организации, с точки зрения уровня образования. В основном они отражают соотношение работников с высшим образованием, средним специальным образованием и средним образованием. Данные показатели частично отражают соответствие требованиям к сотрудникам образовательной организации, содержащиеся в нормативных актах по требованиям к уровням и содержанию образования при более детальном анализе. Кроме того, показатели в динамике отражают изменения в образовательном уровне сотрудников образовательной организации.

При анализе структуры кадров по уровню образования сотрудников определяется совокупное количество сотрудников с определенным уровнем образования в анализируемой категории персонала и рассчитывается доля этого персонала в общей численности анализируемой категории сотрудников.

Анализ структуры кадров по уровню образования сотрудников предоставляет благоприятные условия для выявления преимуществ и недостатков в компетенциях и знаниях сотрудников различного уровня образования, а также способствует принятию рациональных решений в области кадрового менеджмента. Кроме того, данный анализ может помочь в выявлении потребностей в развитии и повышении квалификации сотрудников, чтобы персонал оставался конкурентоспособным и соответствовал требованиям современного рынка труда.

Аналогичным образом возможен расчет показателей по структуре персонала, прошедшего повышение квалификации и/или программы переподготовки. В данном случае соотносится количество сотрудников, прошедших повышение квалификации, переподготовку к общей численности сотрудников за период. Возможен расчет и анализ по конкретным категориям персонала.

Таблица 1.19 – Пример 1. Анализ по уровням образования сотрудников для учреждений СПО:

		Уровень образования						
Наименование учреждения	Наименование должности	Среднее образование (чел.)	Доля работников с средним образованием	Среднее профессиональное образование (чел.)	Доля работников со средним профессиональным образованием	Высшее образование (чел.)	Доля работников с высшим образованием	Итого (чел.)
СПО	Руководители		0,0000		0,0	17,0	100,0	17
	Прочие специалисты	1	4,1667	10	41,7	13,0	54,2	24
	Итого: АУП	1	2,4390	10	24,4	30,0	73,2	41,0
	Служащие	2	100,0000		0,0		0,0	2
	Рабочие							0
	Итого: Вспомогательный персонал	2	100,0000		0,0		0,0	2
	Прочий педагогический персонал	12	100,0000		0,0		0,0	12
	Преподаватели	1	1,4	13	18,1	58	80,6	72
	Мастера п/о	3	9,0909	24	72,7	6	18,2	33
	Итого: Преподавательский состав	16	13,6752	37	31,6	64,0	54,7	117
	Всего	19	11,88	47	29,38	94,0	58,75	160

Таблица 1.20 – Пример 2. Анализ по уровням образования сотрудников для учреждений СОШ:

		Уровень образования						
Наименование учреждения	Наименование должности	Среднее образование (чел.)	Доля работников со средним образованием	Среднее профессиональное образование (чел.)	Доля работников со средним профессиональным образованием	Высшее образование (чел.)	Доля работников с высшим образованием	Итого (чел.)
СОШ	Руководители		0,0000	1	6,3	15,0	93,8	16
	Прочие специалисты		0,0000	6	46,2	7,0	53,8	13
	Итого: АУП	0	0,0000	7	24,1	22,0	75,9	29,0
	Служащие		0,0000	2	100,0		0,0	2
	Рабочие							0
	Итого: Вспомогательный персонал	0	0,0000	2	100,0	0,0	0,0	2
	Прочий педагогический персонал		0,0000		0,0	23	100,0	23
	Преподаватели	4	3,3		0,0	119	96,7	123
	Итого: Преподавательский состав	16	10,9589	37	25,3	64,0	43,8	146
	Всего	16	9,04	46	25,99	86,0	48,59	177,0

Таблица 1.21 – Пример 3. Анализ по уровням образования сотрудников для учреждений ДПО:

		Уровень образования						
Наименование учреждения	Наименование должности	Среднее образование (чел.)	Доля работников со средним образованием	Среднее профессиональное образование (чел.)	Доля работников со средним профессиональным образованием	Высшее образование (чел.)	Доля работников с высшим образованием	Итого (чел.)
ДПО	Руководители		0,0000		0,0	13,0	100,0	13
	Прочие специалисты	3	20,0000	5	33,3	7,0	46,7	15
	Итого: АУП	3	10,7143	5	17,9	20,0	71,4	28,0
	Служащие	1	33,3333	1	33,3	1	33,3	3
	Рабочие							0
	Итого: Вспомогательный персонал	1	33,3333	1	33,3	1,0	33,3	3
	Прочий педагогический персонал		0,0000		0,0	23	100,0	23
	Преподаватели		0,0	9	14,1	55	85,9	64
	Итого: Преподавательский состав	16	18,3908	37	42,5	64,0	73,6	87
	Всего	20	16,95	43	36,44	85,0	72,03	118,0

Показатели, характеризующие качественные характеристики персонала образовательной организации в отношении квалификационных категорий персонала. Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию. Показатель рассчитывается как отношение педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории, к общему количеству педагогических работников. Изучение в динамике позволяет производить анализ изменений при рассмотрении вопросов развития кадрового потенциала организации и соответствия требованиям к персоналу образовательной организации.

Таблица 1.22 – Пример 1. Анализ по квалификационным категориям персонала сотрудников для учреждений СПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Квалификационная категория						
		Отсутствует (чел.)	Доля пед работников без квалификационной категории	Первая (чел.)	Доля работников с первой квалификационной категорией	Высшая (чел.)	Доля работников с высшей квалификационной категорией	Итого (чел.)
СПО	Прочий педагогический персонал	2	16,6667	7	58,3	3	25,0	12
	Преподаватели	31	43,1	19	26,4	22	30,6	72
	Мастера п/о	2	6,0606	16	48,5	15	45,5	33
	Итого: Преподавательский состав	35	46,0526	23	30,3	18,0	23,7	76
	Всего	35	46,05	23	30,26	18	23,68	76

Таблица 1.23 – Пример 2. Анализ по квалификационным категориям персонала сотрудников для учреждений СОШ:

Наименование учреждения	Наименование должности	Квалификационная категория						
		Отсутствует (чел.)	Доля пед работников без квалификационной категории	Первая (чел.)	Доля работников с первой квалификационной категорией	Высшая (чел.)	Доля работников с высшей квалификационной категорией	Итого (чел.)
СОШ	Прочий педагогический персонал	16	69,5652	3	13,0	4	17,4	23
	Преподаватели	45	36,6	21	17,1	57	46,3	123
	Итого: Преподавательский состав	61	41,7808	24	16,4	61,0	41,8	146
	Всего	61	41,78	24	16,44	61	41,78	146

Таблица 1.24 – Пример 3. Анализ по квалификационным категориям персонала сотрудников для учреждений ДПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Квалификационная категория						
		Отсутствует (чел.)	Доля пед работников без квалификационной категории	Первая (чел.)	Доля работников с первой квалификационной категорией	Высшая (чел.)	Доля работников с высшей квалификационной категорией	Итого (чел.)
ДПО	Прочий педагогический персонал	7	30,4348	7	30,4	9	39,1	23
	Преподаватели	20	31,3	12	18,8	32	50,0	64
	Итого: Преподавательский состав	27	31,0345	19	21,8	41,0	47,1	87
	Всего	27	31,03	19	21,84	41	47,13	87

Показатели качественных характеристик персонала, отражающие структуру штата по наличию ученых степеней и званий, т.е. процент сотрудников, имеющих ученую степень. При анализе рассматривается аналогично показателям по квалификационному разряду.

Показатель рассчитывается как отношение численности сотрудников, имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, к общему количеству сотрудников учреждения.

Таблица 1.25 – Пример 1. Анализ по наличию научных степеней персонала для учреждений СПО:

Наименование учреждения	Наименование должности	Ученая степень	
		Наличие ученой степени	Доля работников, имеющих ученую степень
СПО	Руководители	3	17,65
	Прочие специалисты		0,00
	Итого: АУП	3	7,32
	Служащие		0,00
	Рабочие		0,00
	Итого: Вспомогательный персонал		0,00
	Прочий педагогический персонал		0,00
	Преподаватели		0,00
	Мастера п/о		0,00
	Итого: Преподавательский состав	0	0,00
	Всего	3	1,57

Таблица 1.26 – Пример 2. Анализ по наличию научных степеней персонала для учреждений СОШ:

Наименование учреждения	Наименование должности	Ученая степень	
		Наличие ученой степени	Доля работников, имеющих ученую степень
СОШ	Руководители	1	6,25
	Прочие специалисты		0,00
	Итого: АУП	1	3,45
	Служащие		0,00
	Рабочие		0,00
	Итого: Вспомогательный персонал		0,00
	Прочий педагогический персонал	1	4,35
	Преподаватели		0,00
	Итого: Преподавательский состав	1	0,68
	Всего	2	1,02

Таблица 1.27 – Пример 3. Анализ по наличию научных степеней персонала для учреждений ДПО:

		Ученая степень	
Наименование учреждения	Наименование должности	Наличие ученой степени	Доля работников, имеющих ученую степень
ДПО	Руководители	1	7,69
	Прочие специалисты		0,00
	Итого: АУП	1	3,57
	Служащие		0,00
	Рабочие		0,00
	Итого: Вспомогательный персонал		0,00
	Прочий педагогический персонал		0,00
	Преподаватели		0,00
	Итого: Преподавательский состав	0	0,00
	Всего	1	0,76

Анализ структуры штата на основе наличия ученых степеней и званий позволяет выявить области, в которых есть дефицит компетенций и квалификации. Отсутствие или недостаточное число сотрудников с учеными степенями и званиями может указывать на необходимость привлечения внешних консультантов или внедрения механизмов целевого обучения и развития, направленных на подготовку кадров с высшими учеными степенями и званиями.

В практике анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами используется анализ еще ряда показателей, которые могут представлять собой детализацию ранее изложенных показателей и аспектов. В рамках анализа штатного расписания и тарификации образовательных учреждений такие показатели на сегодняшний момент не используются, при общем анализе деятельности образовательной организации.

При этом стоит отметить, что анализ кадрового обеспечения образовательной организации может быть использован при проверке проектов технологических регламентов на выполнение государственного задания, при проверке расчетов и обоснования ставок персонала образовательной организации.

Глава 2. Основные тенденции кадрового обеспечения и развития качественных характеристик персонала образовательных организаций среднего профессионального образования

В рамках исследования были проанализированы отчеты о самообследовании образовательных организаций СПО, подведомственных Комитету по образованию и Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга (таблицы 2.1 и 2.2, Приложение 3 и 4).

В 2021 году в отчетах о самообследовании организаций СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, 25 образовательных учреждений включили в него элементы и основные показатели кадрового обеспечения по преподавательскому составу. В 2022 году из 36 отчетов о самообследовании, представленных на сайтах рассматриваемых образовательных учреждений, 29 отчетов содержали информацию о кадровом обеспечении образовательной организации по педагогическим работникам.

В рамках исследования был проведен анализ отчетов о самообследовании образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, за 2021 и за 2022 годы. За 2021 год были проанализированы 25 отчетов образовательных учреждений СПО. За 2022 год проведен анализ 36 отчетов и произведено сопоставление с рассчитанными в рамках исследования средними значениями ряда показателей по кадровому обеспечению и качественным характеристикам педагогического персонала по типу образовательного учреждения, т.е. по образовательным учреждениям среднего профессионального образования.

По подведомственным организациям СПО Комитета по науке и высшей школе было проанализировано 9 программ развития/модернизации.

В рамках исследования были рассчитаны средние значения по показателям кадрового обеспечения качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО по типу учреждения. В рамках группировки по типу отношения к одному из комитетов, отдельно по подведомственным организациями Комитета по образованию и Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга, рассчитывалось среднее значение каждого параметра в общем количестве значений по конкретному параметру. Результаты расчетов представлены в таблицах 2.3 и 2.4, соответственно Приложения 5 и 6. В разрезе анализа каждого образовательного учреждения представлены данные по средним значениям по показателям кадрового обеспечения качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО по типу учреждения за последний анализируемый период (2022 г.).

2.1. Результаты выборочного анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, за 2021 и 2022 годы

В 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера (ГПХ)) в общей численности работников СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина» составлял 31,5%, в 2022 году – 32%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 3%, а в 2022 году – 9%.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет, в 2021 и 2022 годах был равен 7% и 1%, а свыше 20 лет – 57% и 66% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 6% в 2021 году и 3% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 45% в 2022 году, что ниже среднего показателя по типу ОУ. При этом данный показатель в предыдущем периоде составлял 77%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников в 2022 году составляет 36% и 28% соответственно, что меньше средних показателей по типу ОУ. В 2021 году эти показатели составляли 38% и 30%.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 89% в 2022 году, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде этот показатель составлял 90%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, был равен 11%, федерального уровня – 16% в общей численности педагогических работников в 2021 году. В следующем периоде они оставляли 19% и 9,6% соответственно.

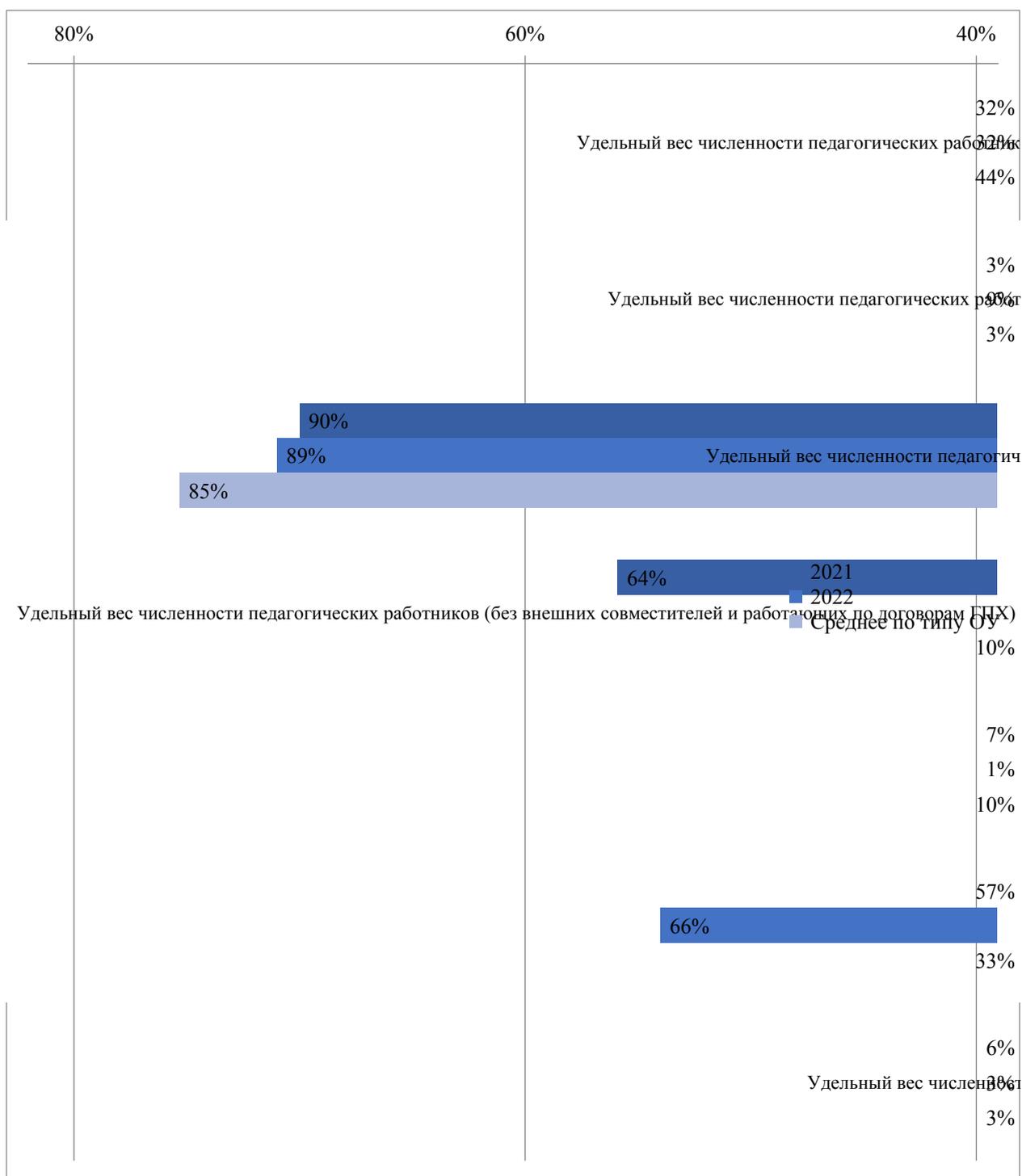


Рисунок 2.1.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [41].

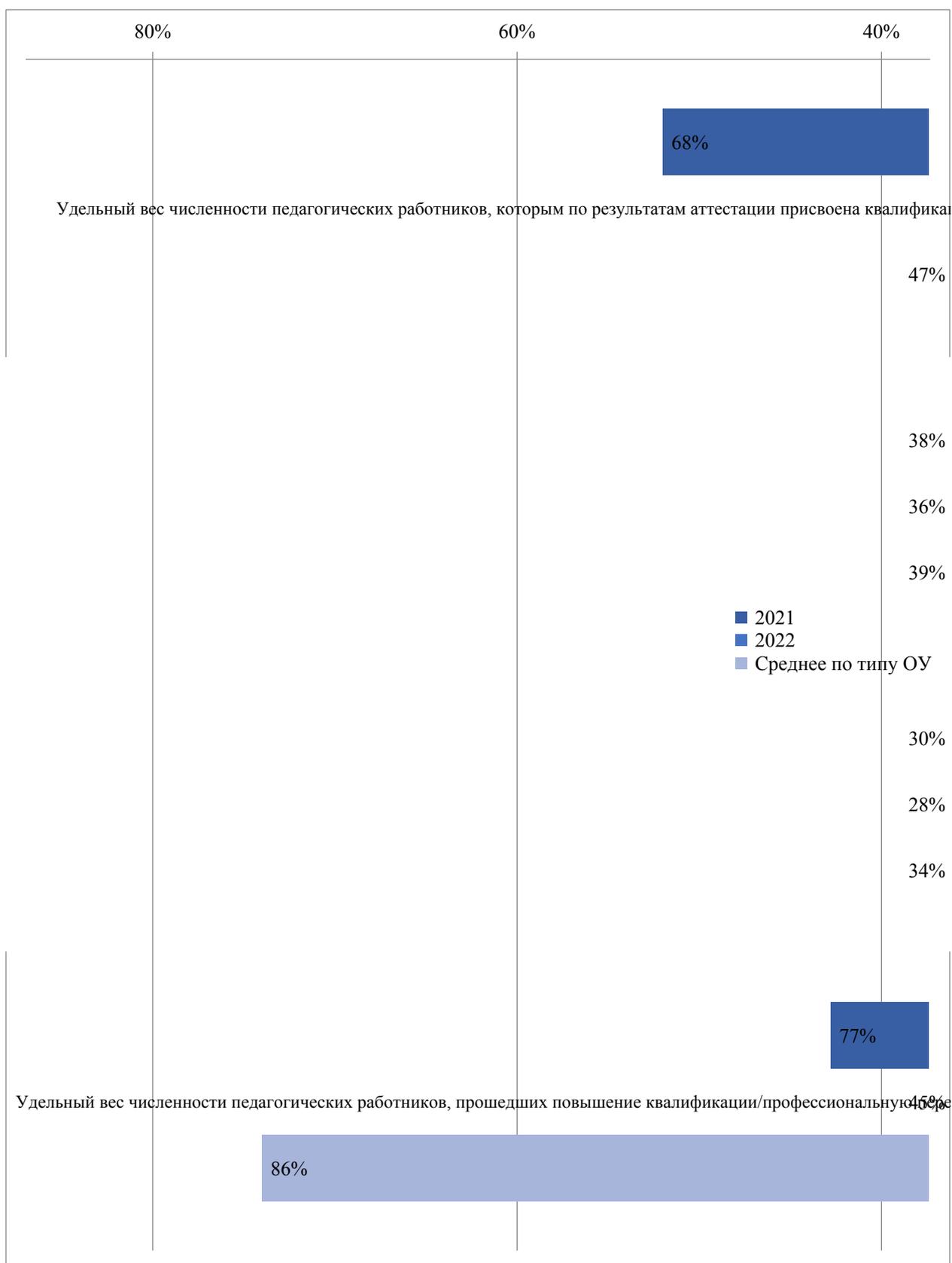


Рисунок 2.1.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [41].

В СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 59%, в 2022 году – 56%.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 13%, а свыше 20 лет – 13%, в 2021 и в 2022 годах – 12% и 23% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 14%, а в возрасте до 55 лет – 68% в 2021 году, соответственно 5,3% и 76,8% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 88%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В 2021 году этот показатель составлял 93%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет 37,50% и 54% соответственно, что выше средних показателей по типу ОУ. В 2021 году эти показатели составляли соответственно 41% и 42%.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 78%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде этот показатель имел аналогичное значение, т.е. 78%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях международного уровня, составлял 17% в общей численности педагогических работников в 2021 году. В следующем периоде по региональному уровню – 16%.

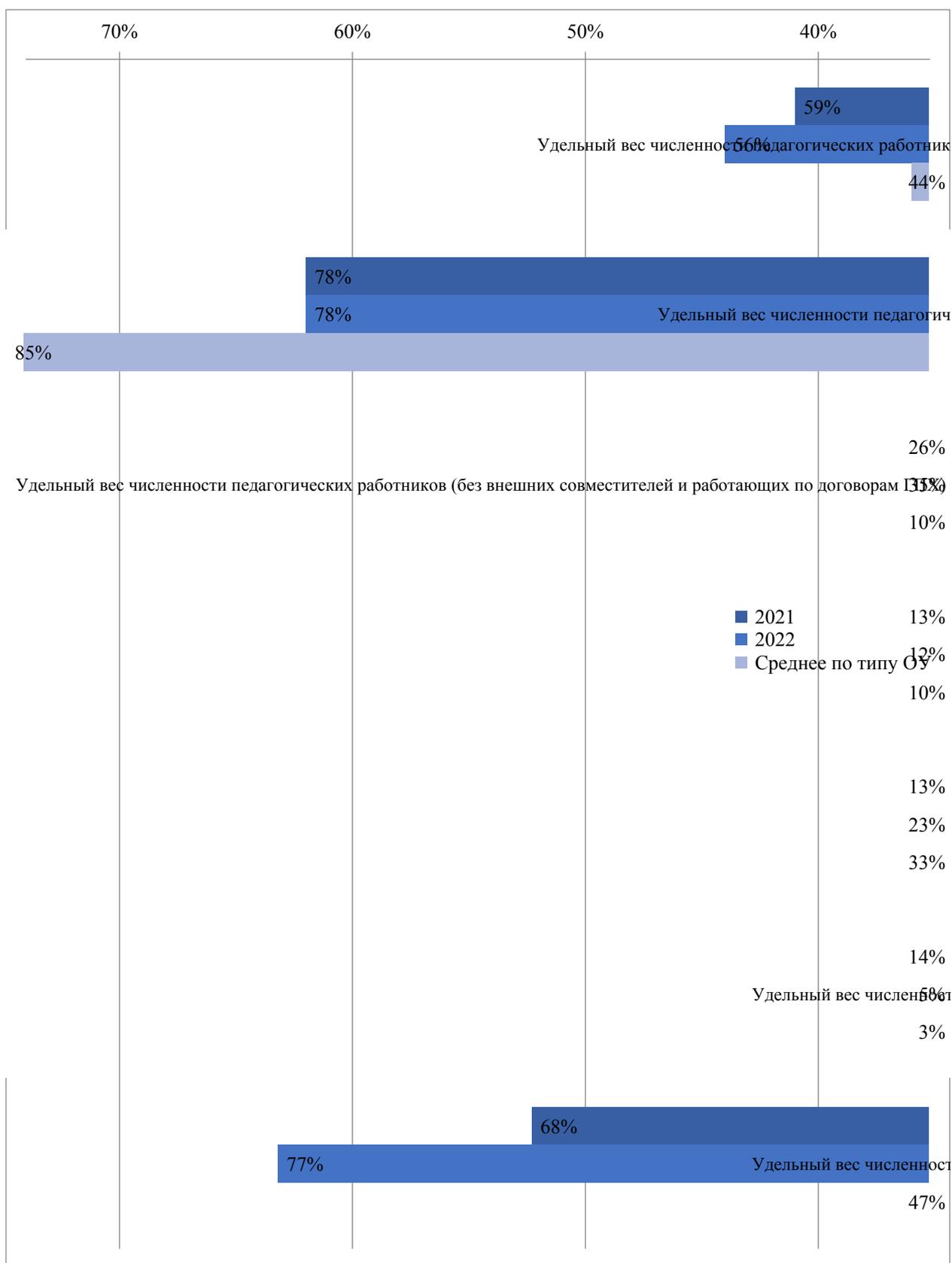


Рисунок 2.2.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [48].

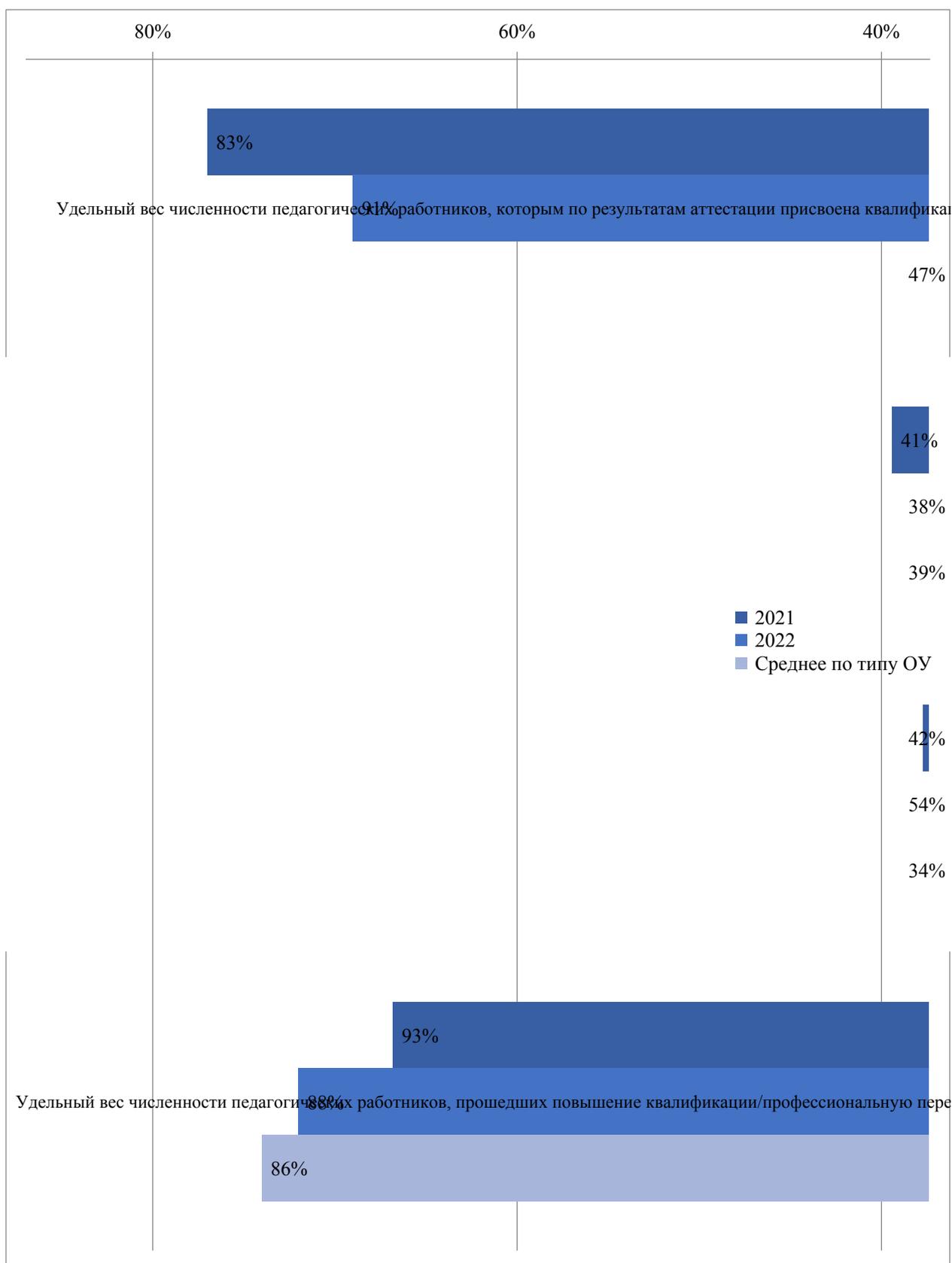


Рисунок 2.2.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [48].

Удельный вес численности педагогических работников СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН», прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 66% в 2022 году, что ниже среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде данный показатель составлял 81%.

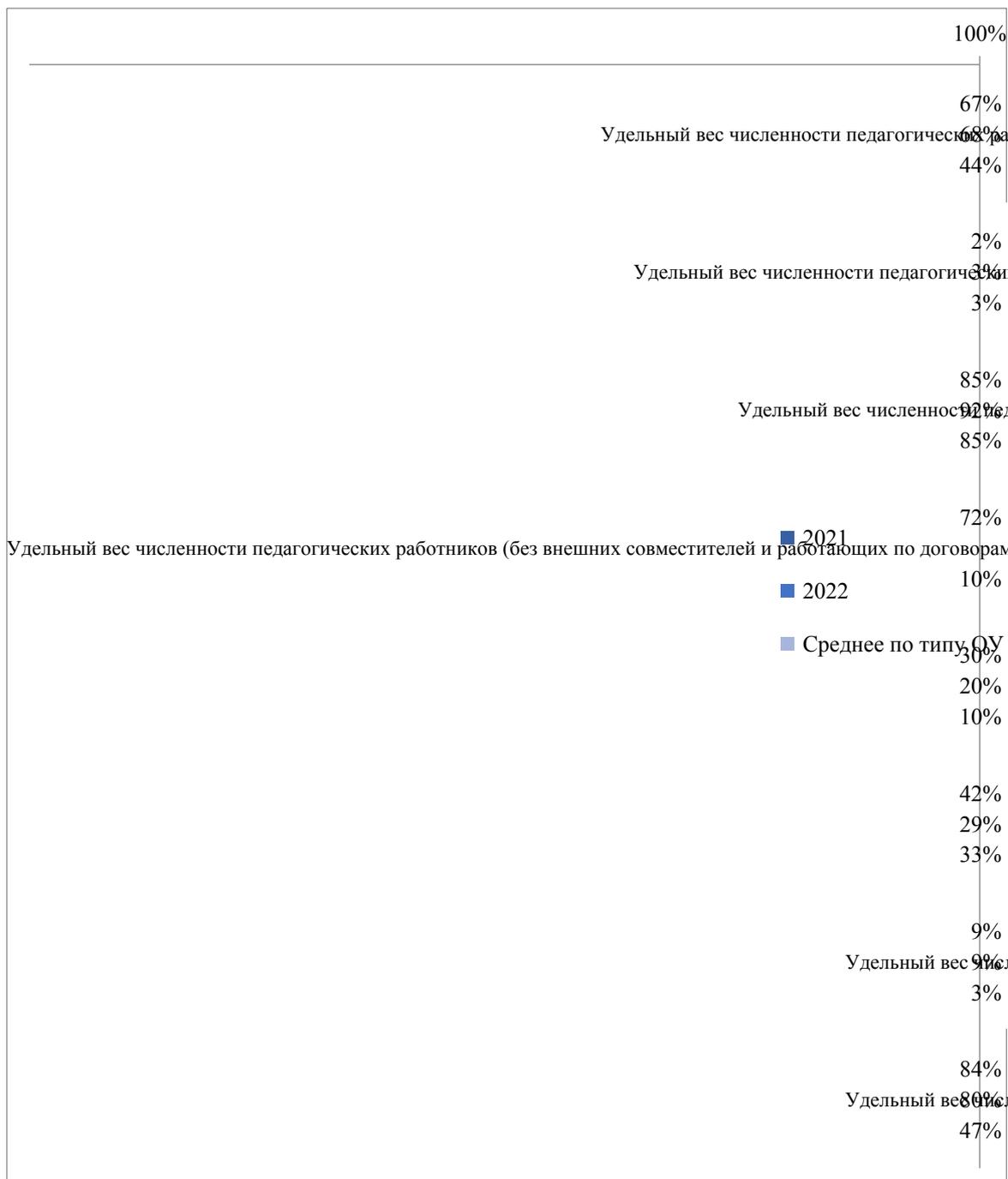


Рисунок 2.3.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [59].

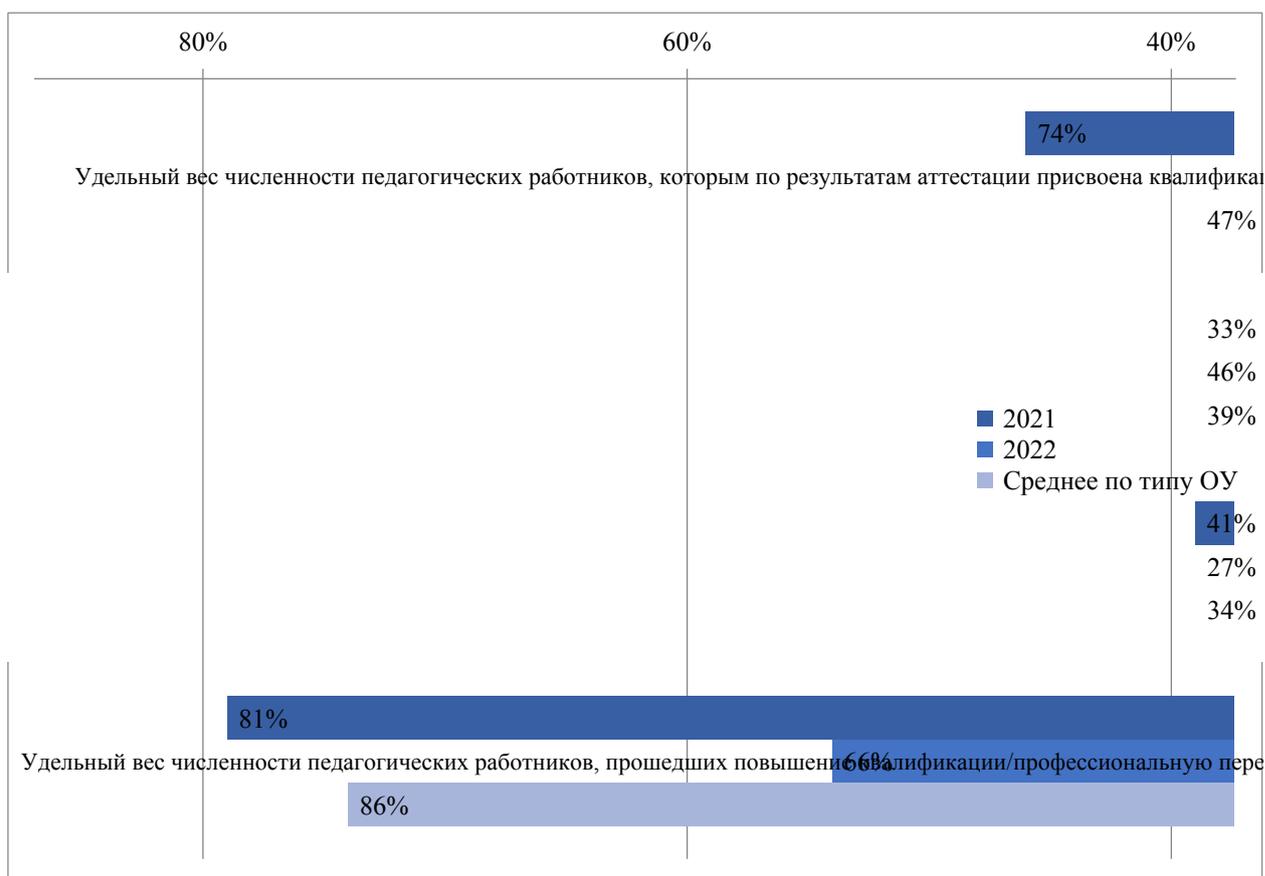


Рисунок 2.3.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [59].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 46% и 27% в 2022 году, что выше среднего значения показателей по типу ОУ, а в 2021 году данные показатели составляли 33% и 41% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 92%, что превышает среднее значение показателя по типу ОУ, в предыдущем периоде она составляла 85%.

В 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 67%, в 2022 году – 67,5%. Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 2% и 3,2% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 30%, а свыше 20 лет – 42%, в 2021 и 2022 годах

соответственно – 20% и 29,4%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 9%, а в возрасте до 55 лет – 84% в 2022 году, соответственно 9,4% и 80% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня был равен 17%, а федерального уровня – 7% в общей численности педагогических работников в 2021 году. В следующем периоде он оставлял 13% и 3,5% соответственно.

В СПб ГБПОУ «Ижорский колледж» 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 35%, в 2022 году – 41,5%; удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников соответственно 3% и 1,6%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 10%, а свыше 20 лет – 59% в 2021 году и 2022 году – 10% и 43,2% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 6%, а в возрасте до 55 лет – 69% в 2022 году – 1,2% и 61,7% соответственно в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников в 2022 году составляет 83,90%, что ниже среднего показателя по типу ОУ. В 2021 году в образовательном учреждении данный показатель составлял 79%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 33,3% и 66,7% в 2022 году, что меньше средних показателей по типу ОУ по показателю высшей квалификационной категории и выше по показателю первой квалификационной категории. В предыдущем периоде показательно по доли педагогических работников, которым по результатам присвоена высшая квалификационная категория составлял 10%, второй показатель составлял 0%. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 67,90%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде этот показатель составил 73%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, составлял 49%, а международного уровня – 1% в общей численности педагогических работников в 2021 году. В следующем отчетном периоде по региональным проектам значение показателя составило 55,6%.

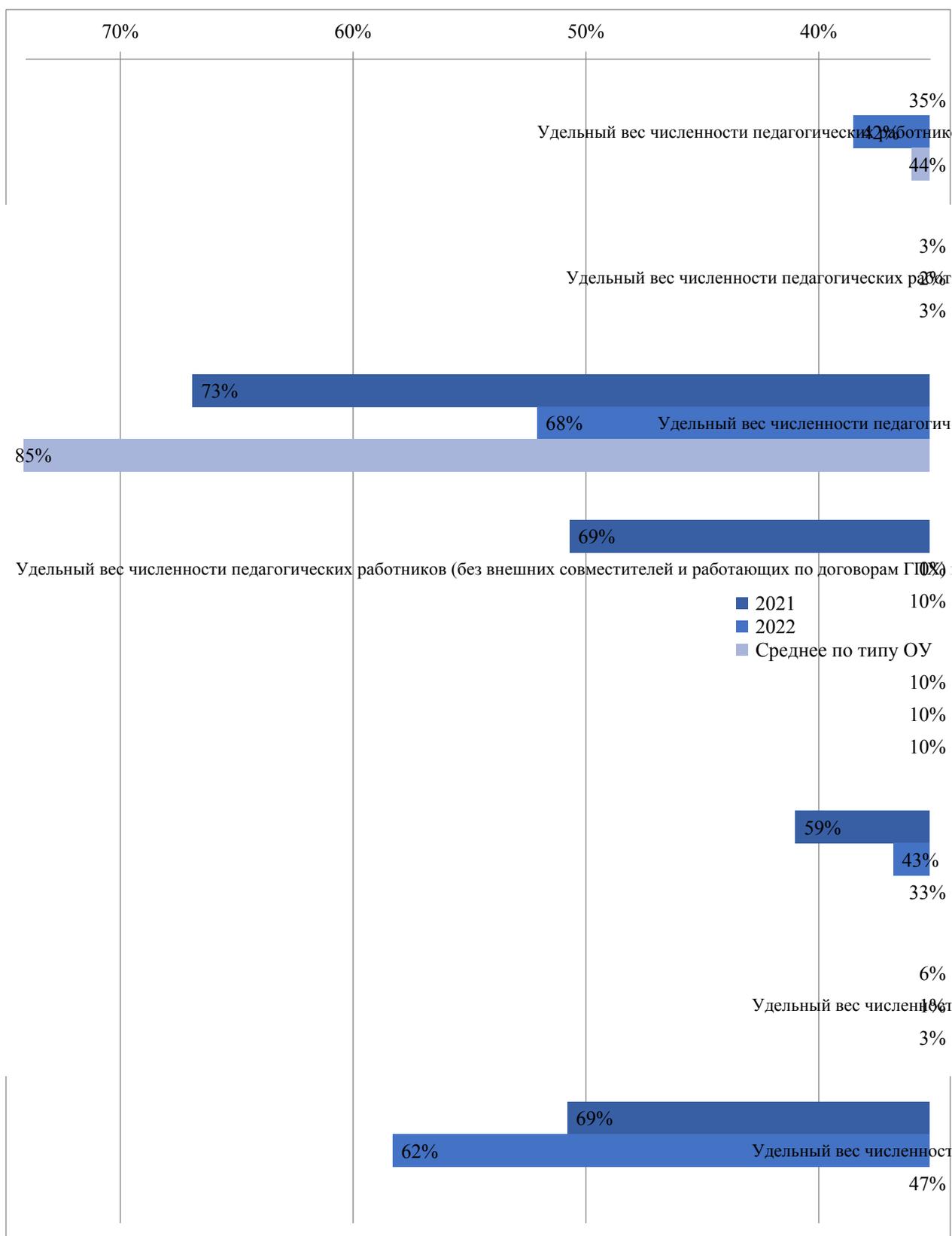


Рисунок 2.4.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Ижорский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [27].

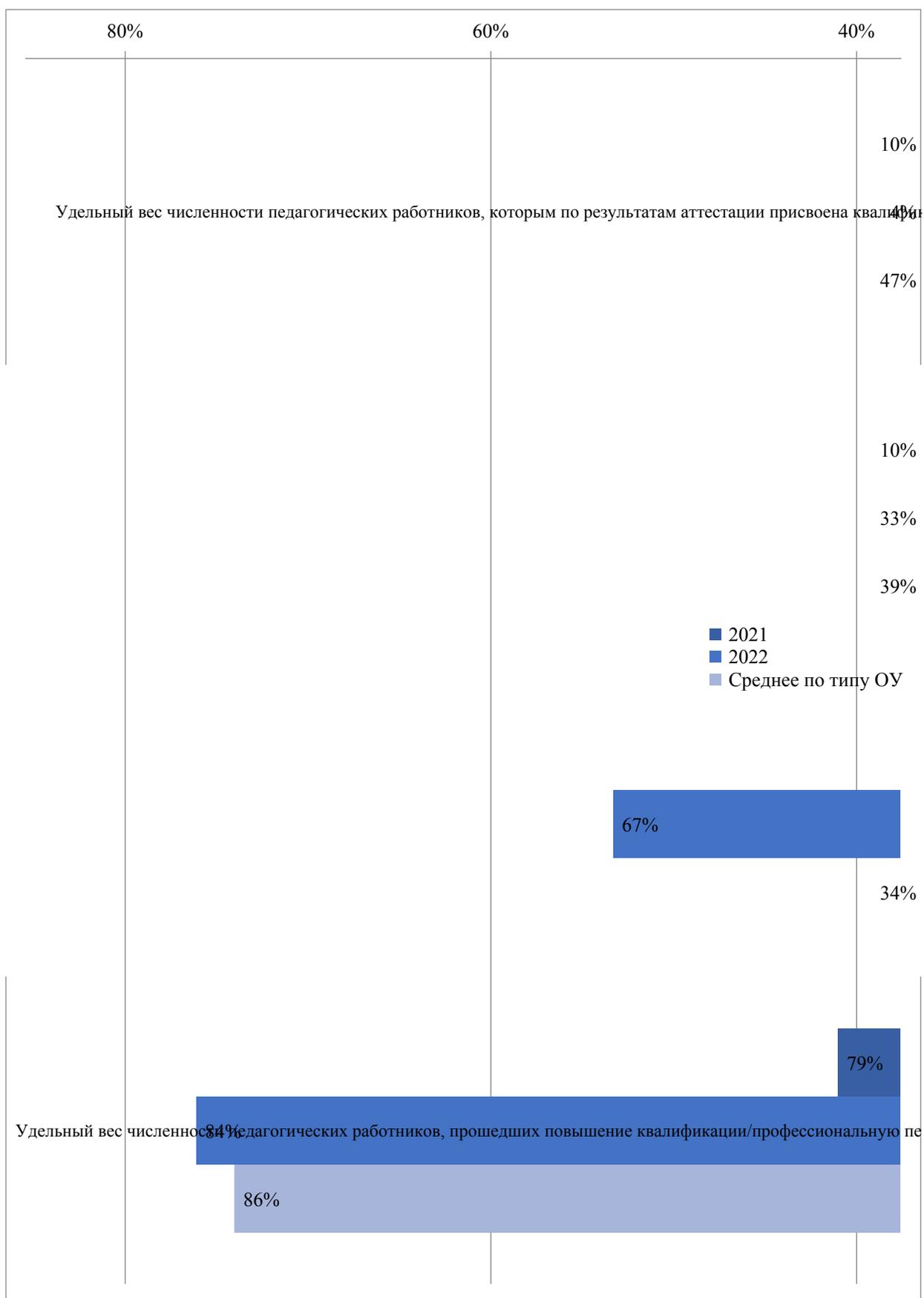


Рисунок 2.4.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Ижорский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [27].

СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 70%, в 2022 году – 71%. Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников в обоих периодах составляет 1%.

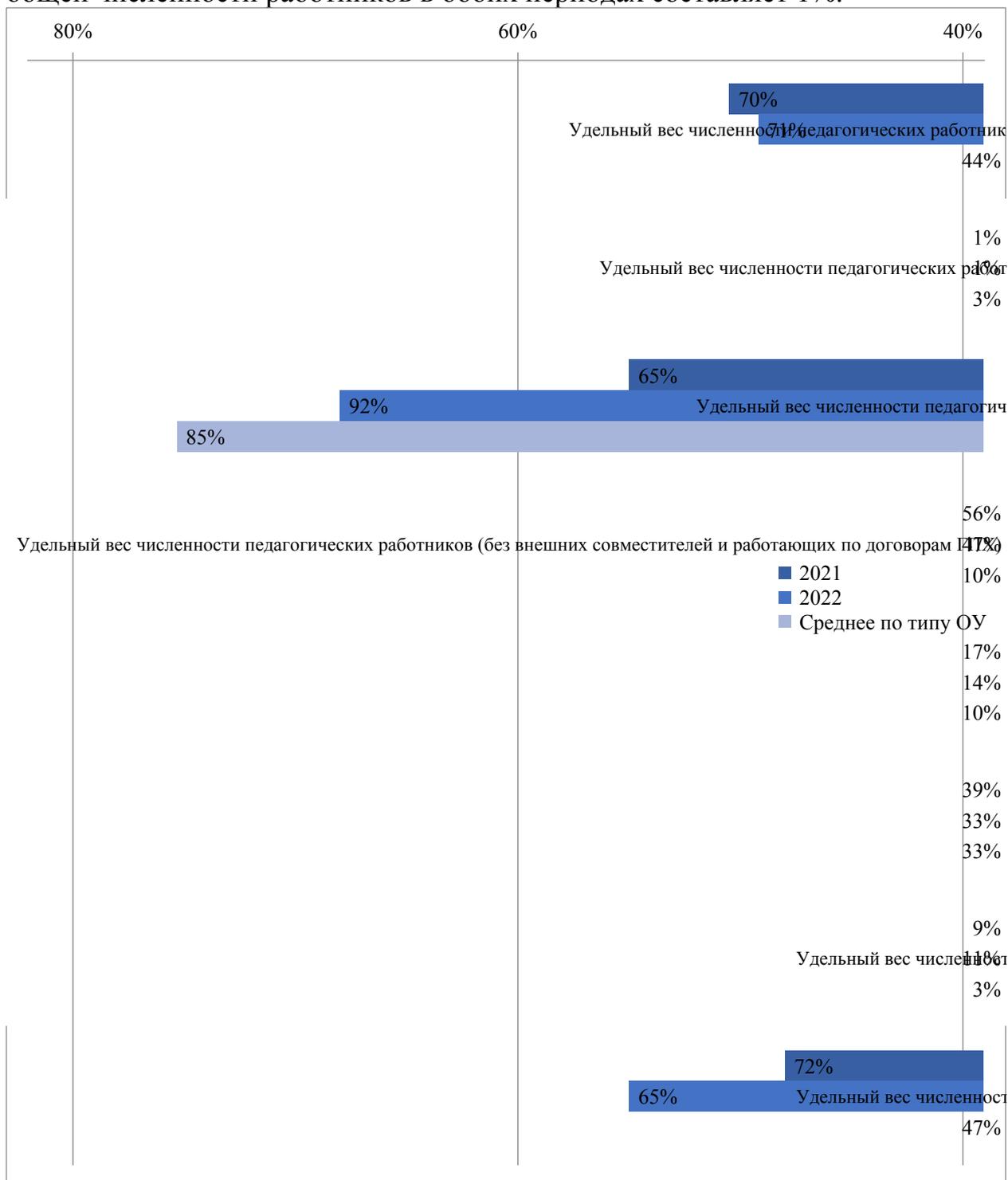


Рисунок 2.5.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [9].

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет, в 2022 году – 17%, а свыше 20 лет – 39%, и в 2022 годах – 14% и 33% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 9%, а в возрасте до 55 лет – 72% в 2022 году, соответственно 11% и 65% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 95%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 88%.

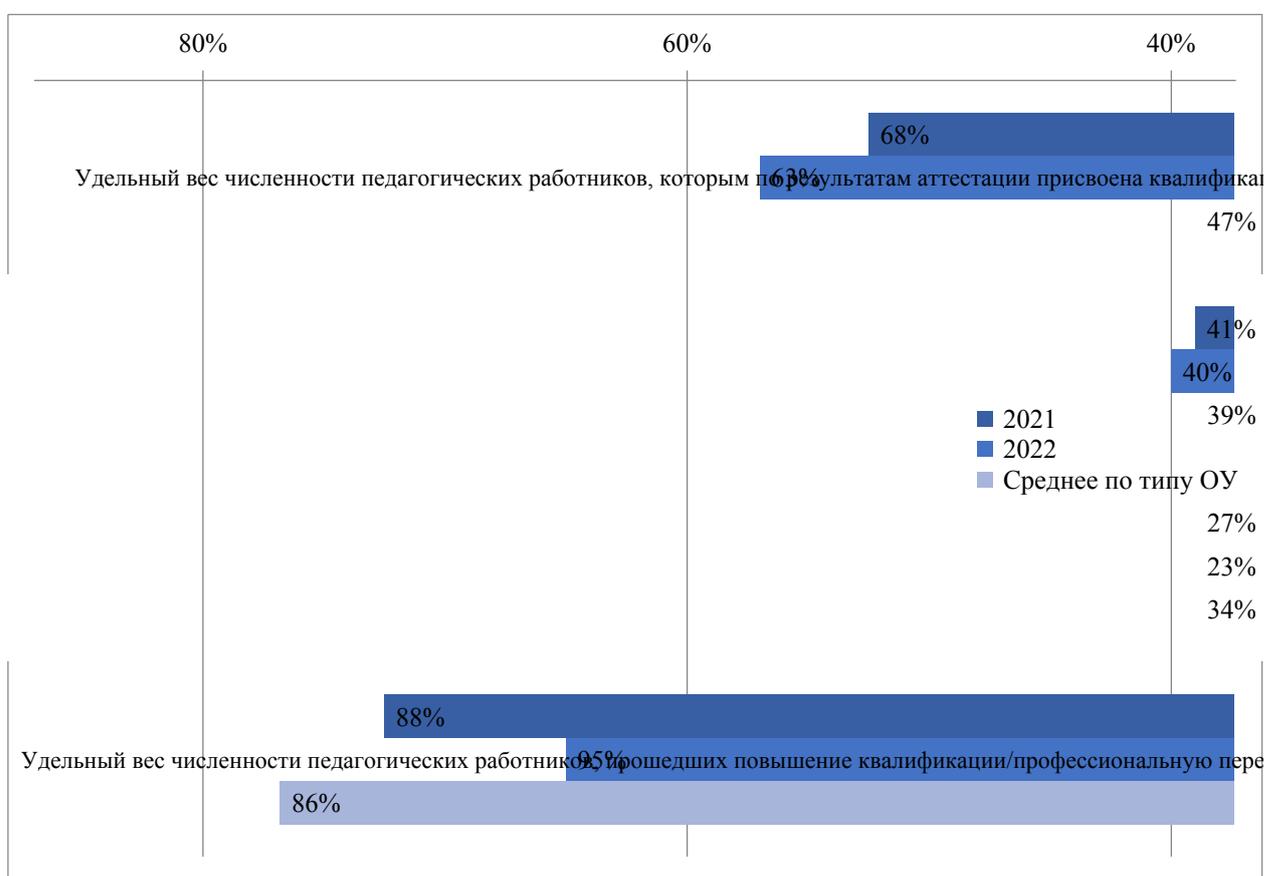


Рисунок 2.5.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [9].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 40% и 23%, что меньше среднего показателя по первой квалификационной категории по типу

ОУ. В предыдущем периоде – 41% и 27% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование в общей численности педагогических работников, составляет 92%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде – 65%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, составлял 13% в 2021 году, а в 2022 году – уже 35%, в этом же периоде участие в проектах и ассоциациях федерального уровня составляет 3%.

В СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 46%, в 2022 году – 57%.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет, в 2021 году – 25%, а свыше 20 лет – 33%, а в 2022 году – 10% и 34% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 2%, а в возрасте до 55 лет – 65% в 2022 году, соответственно 4% и 65% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 75%, что ниже среднего показателя по типу ОУ. В 2022 году удельный вес численности составляла 95%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 22% и 39%, что меньше средних показателей по типу ОУ по показателю первой квалификационной категории в 2022 году. В предыдущем периоде – 23% и 40% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 85%, что полностью соответствует среднему значению показателя по типу ОУ. В 2021 году данная удельный вес численности составляла 81%.

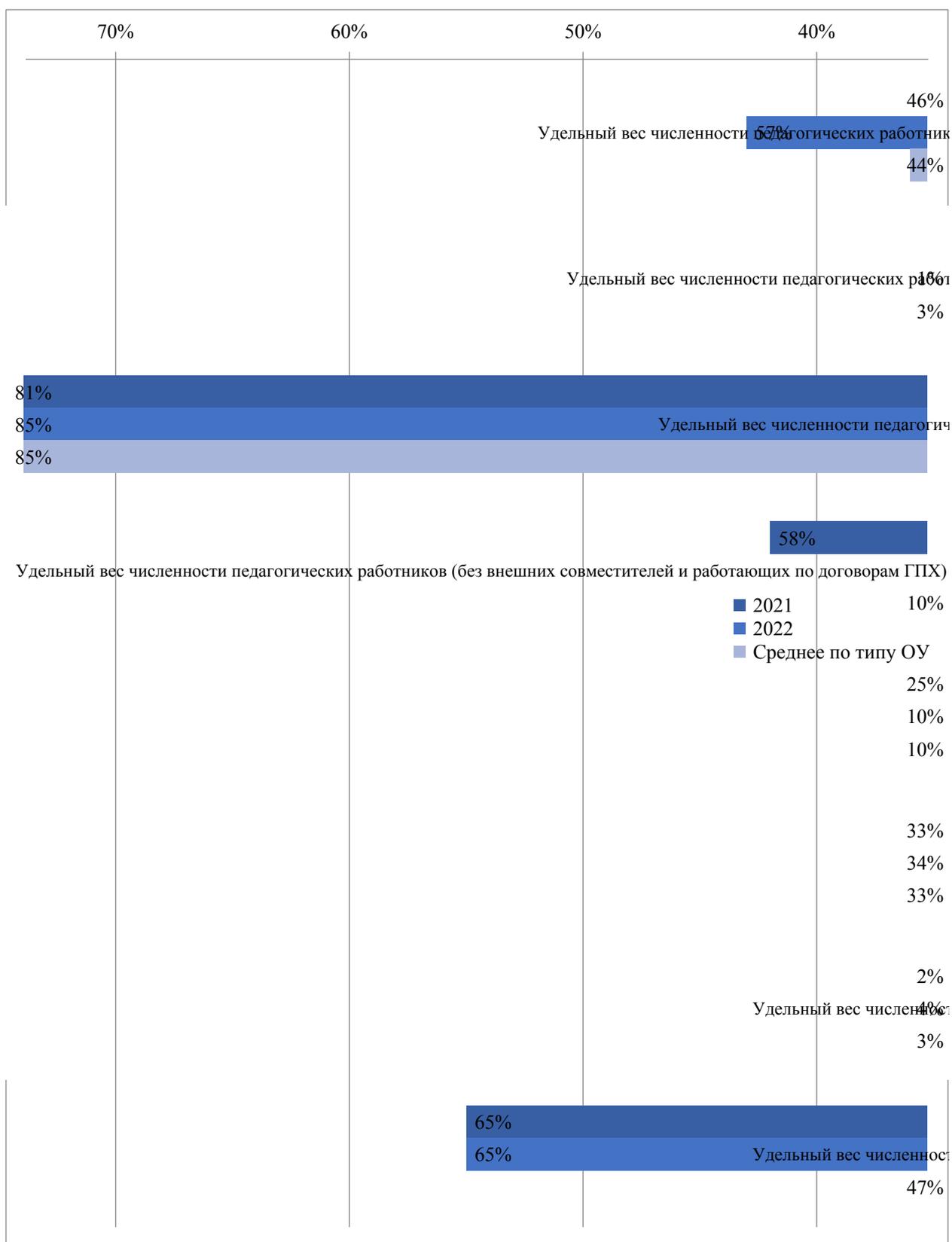


Рисунок 2.6.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [7].

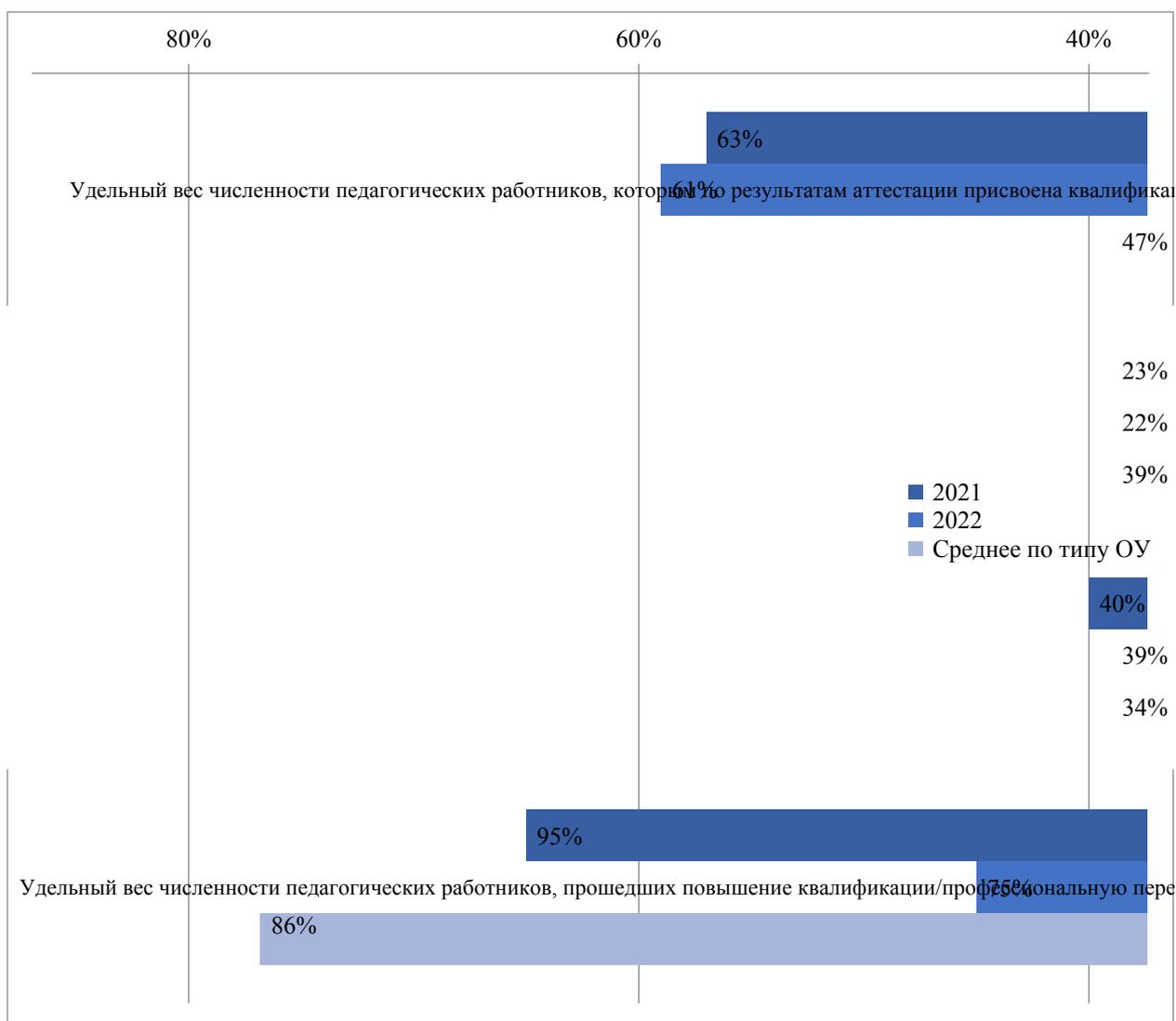


Рисунок 2.6.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [7].

В СПб ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 59%, что ниже среднего показателя по типу ОУ. Данный показатель составлял 55% в 2021 году.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 61% и 35%, что больше средних показателей по показателю высшей категории по типу ОУ. В 2021 году показатели составляли соответственно 55% и 33%. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 89%, что превосходит

среднее значение показателя по типу ОУ. В 2021 году показатель составлял 92%.

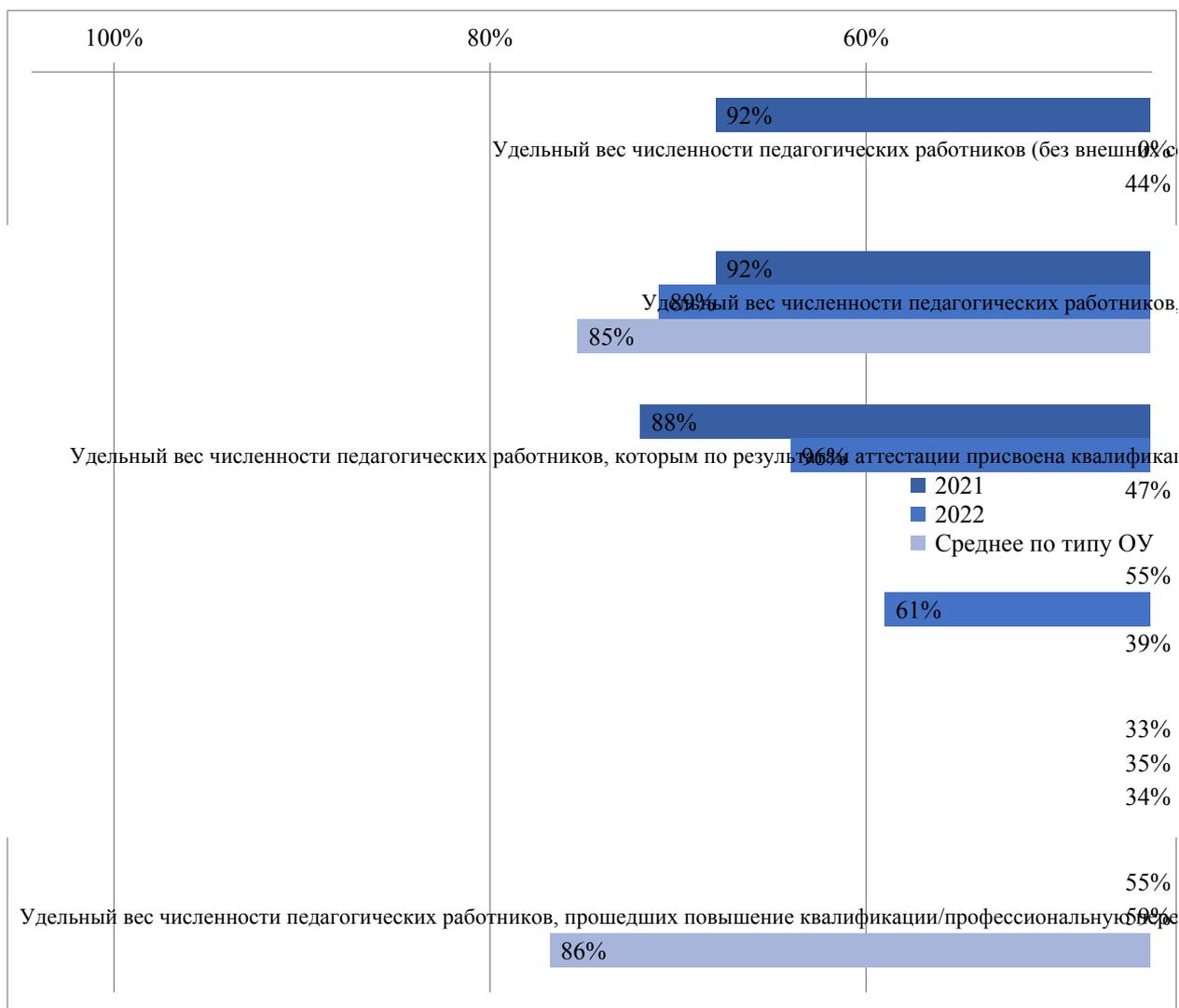


Рисунок 2.7 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [49].

СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 56%, в 2022 году – 56%, а удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 5% и 5% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет, в 2021 году – 14%, а свыше 20 лет – 40%, в 2022 году значение показателя составляло 14% и 40% соответственно. Удельный вес численности педагогических

работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 4%, а в возрасте до 55 лет – 60% в 2022 году, соответственно 4% и 60% – в 2022 году.

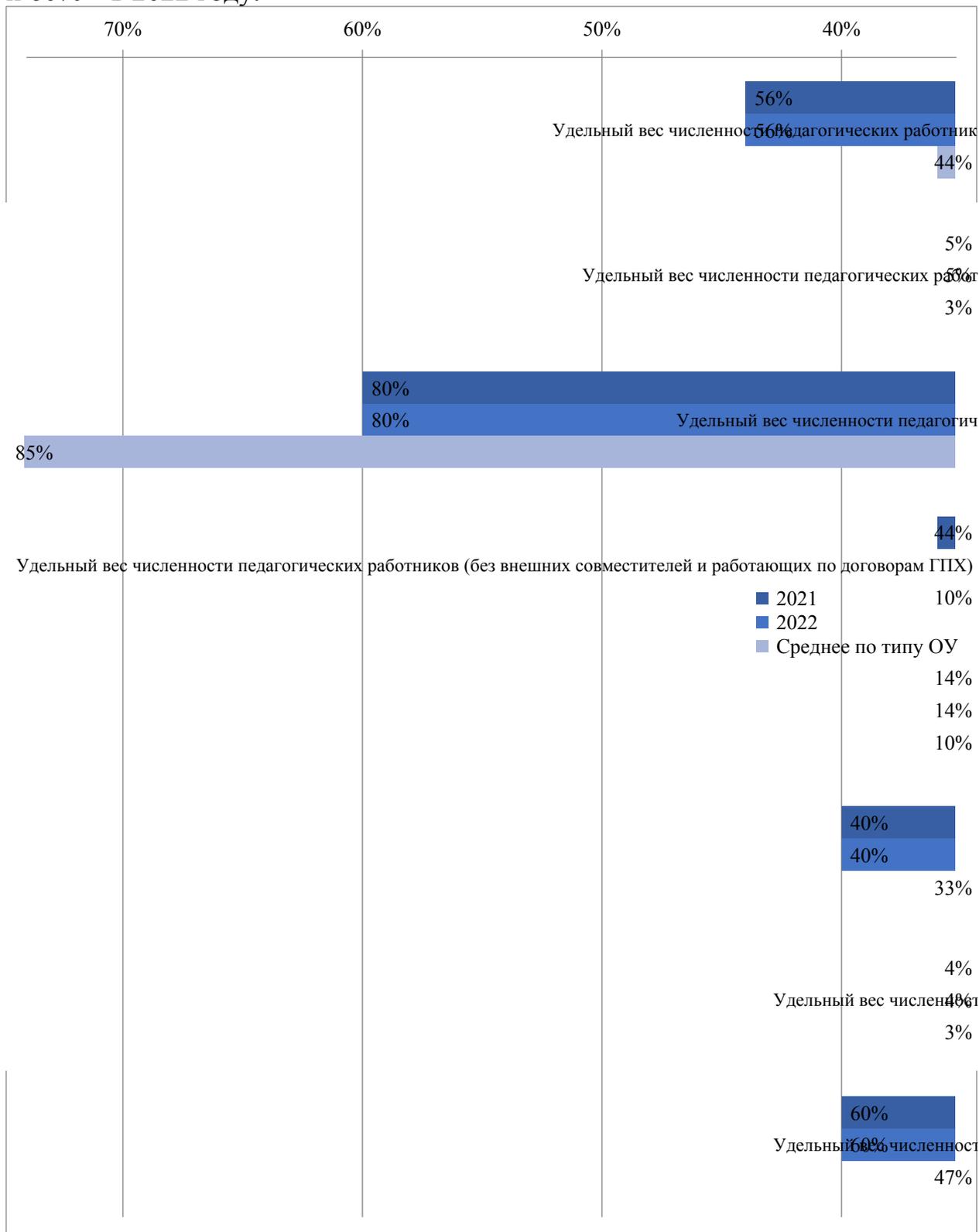


Рисунок 2.8.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [97].

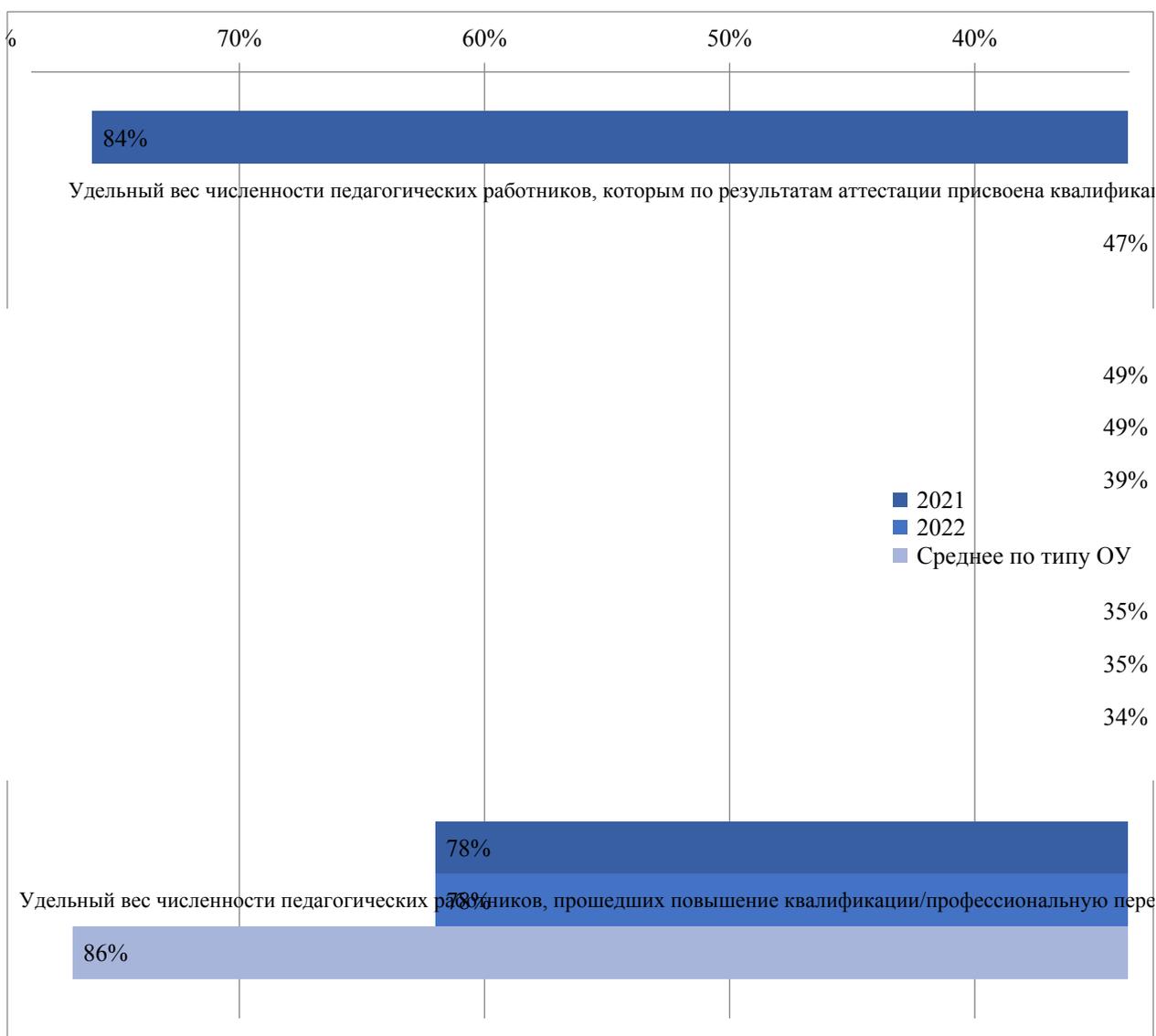


Рисунок 2.8.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [97].

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 78%, что ниже среднего показателя по типу ОУ. В 2021 году она составляла 78%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 49% и 35%, что больше среднего показателя по высшей квалификации по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 80%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 55%, в 2022 году – 54%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников соответственно 6% и 6,1%.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 13%, а свыше 20 лет – 30% в 2021 году, в 2022 году – 9% и 40% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 0%, а в возрасте до 55 лет – 34% в 2021 году, соответственно 2% и 32% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 100%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 48% и 27,30%, что выше среднего показателя по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. В 2021 году показатели соответственно составляли 34% и 43%.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 84,10%, что незначительно ниже среднего значения показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 85%.

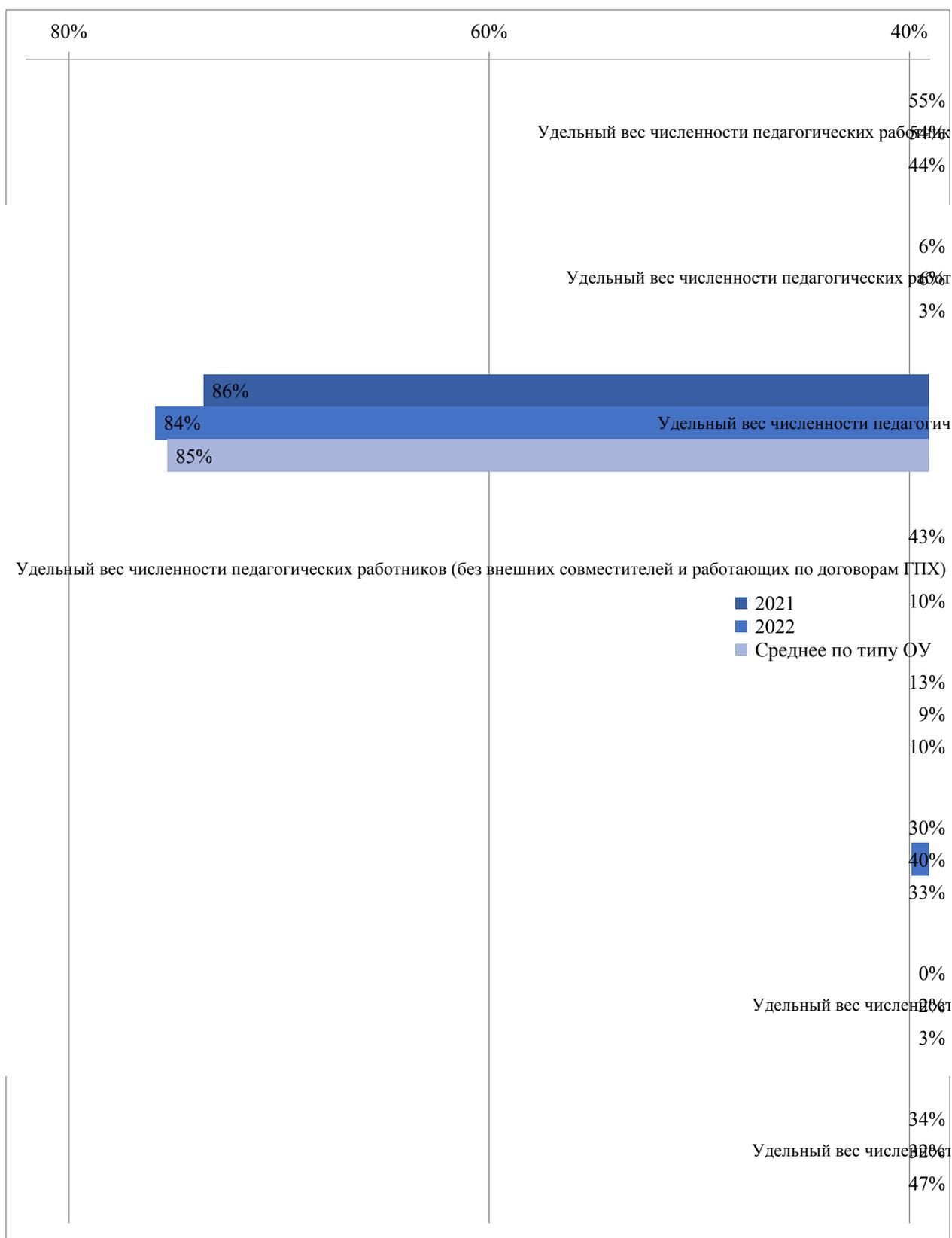


Рисунок 2.9.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПБ ГБПОУ «Техникум «Приморский» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [39].

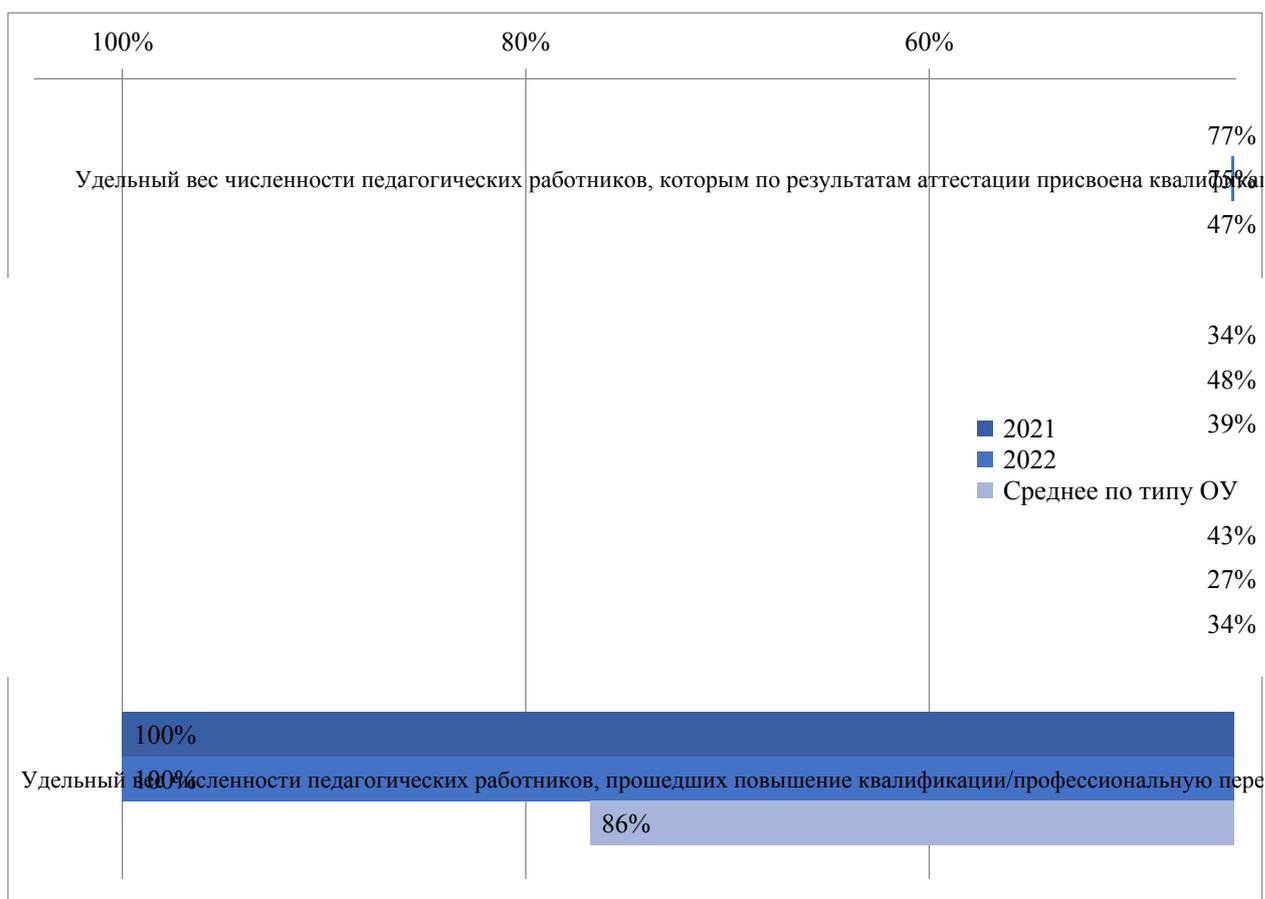


Рисунок 2.9.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [39].

В 2021 году в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 60%, в 2022 году – 61%; удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 2% и 1% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в 2021 году в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 1%, а свыше 20 лет – 49%, а в 2022 году – 7% и 44% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 4%, а в возрасте до 55 лет – 84% в 2022 году, соответственно 2% и 53% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 86%, что полностью соответствует показателям по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 49%.

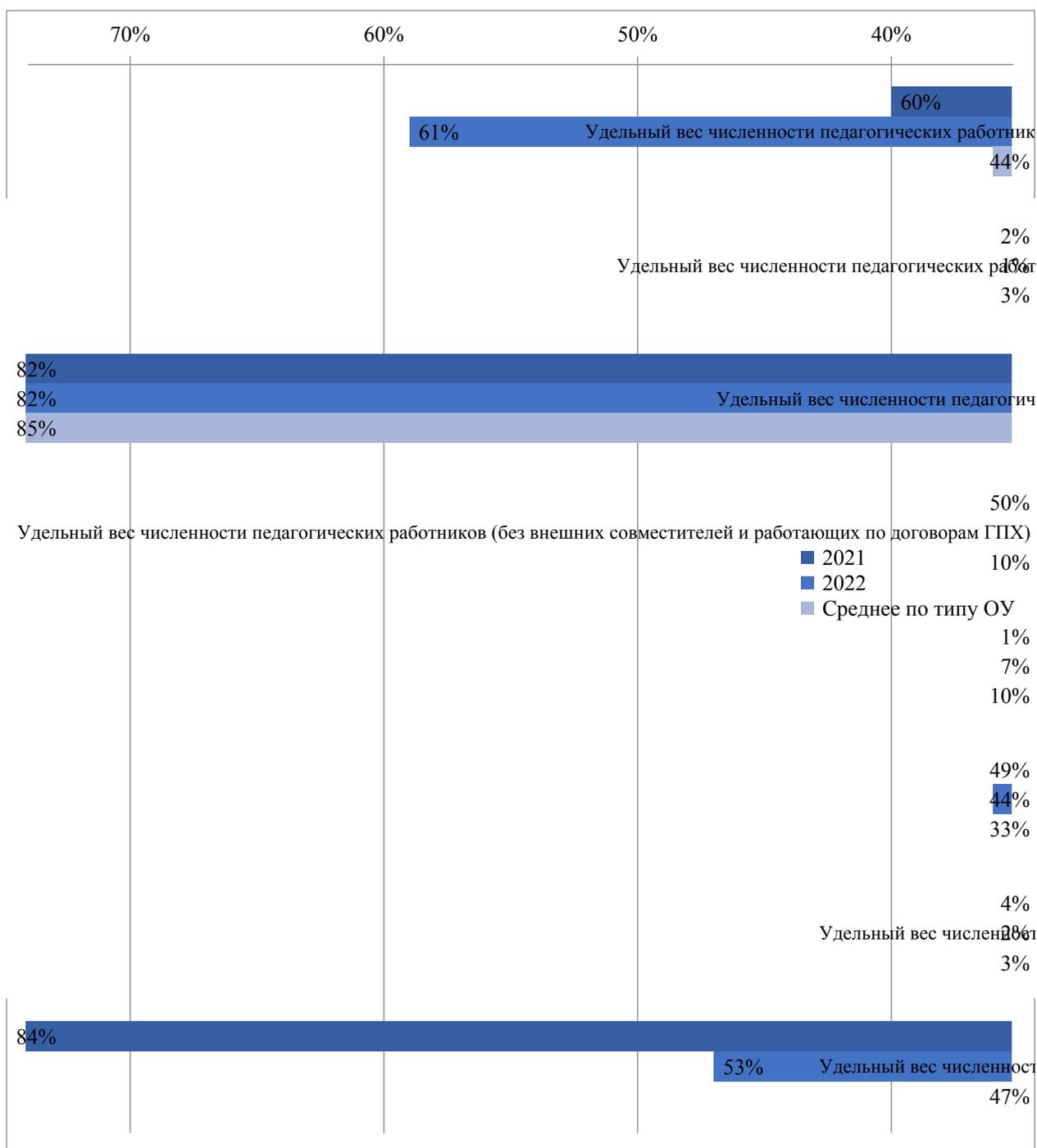


Рисунок 2.10.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [51].

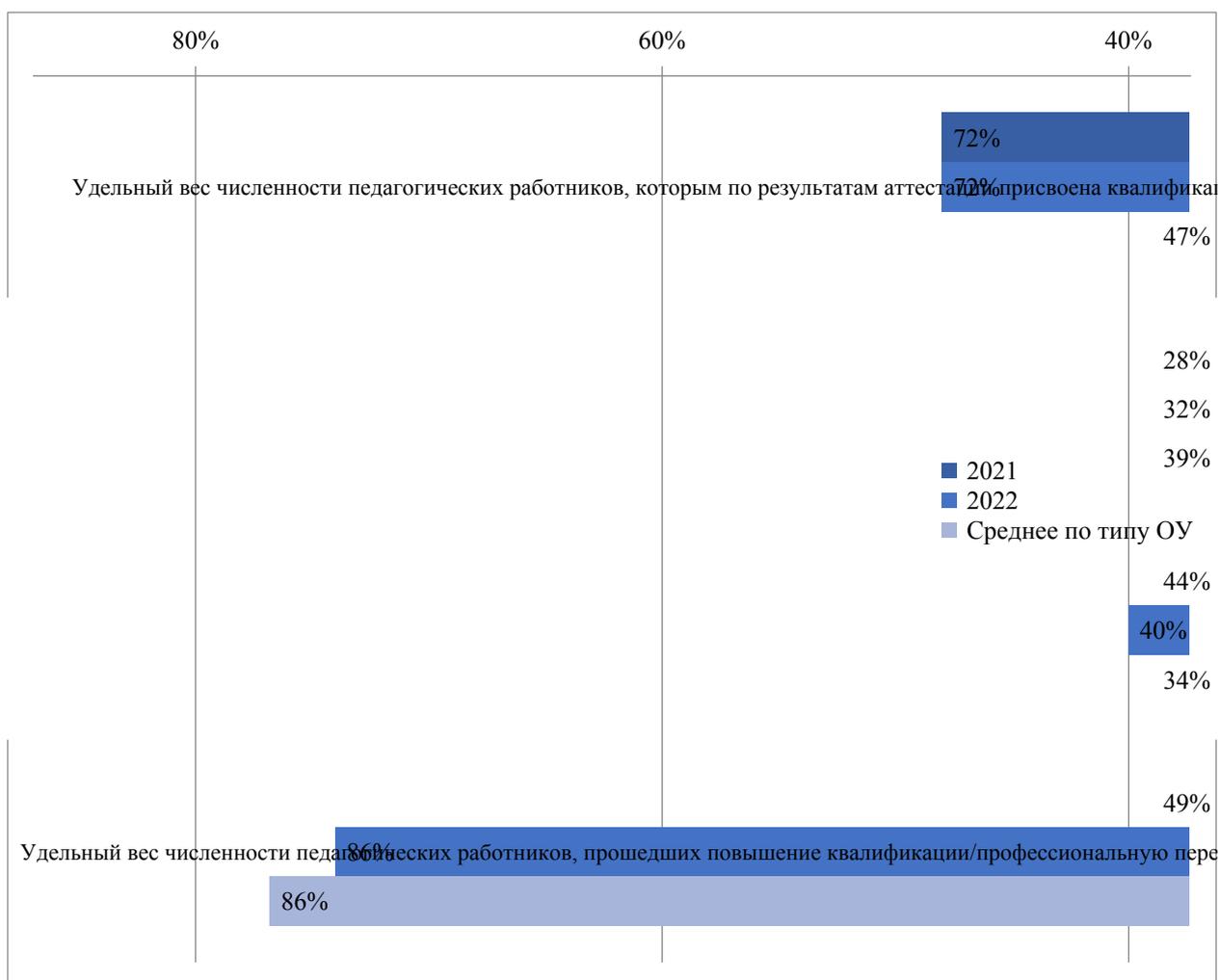


Рисунок 2.10.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [51].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 32% и 40%, что меньше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. В предыдущем периоде значение показателя составляло 28% и 44% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 82%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял также 82%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, в обоих периодах составляет 32%.

В СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 51%, в 2022 году – 62%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 9% и 1% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 1%, а свыше 20 лет – 33% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 8% и 54% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 4%, а в возрасте до 55 лет – 60% в 2021 году, соответственно 3% и 64% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составил аналогично 100%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 33% и 43%, что выше по показателю первой квалификационной категории по средним показателям по типу ОУ. В предыдущем периоде показатели составляли 35% и 39% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 91%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В 2021 году показатель составлял 87%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях федерального уровня, составляет 50% в общей численности педагогических работников в обоих периодах.

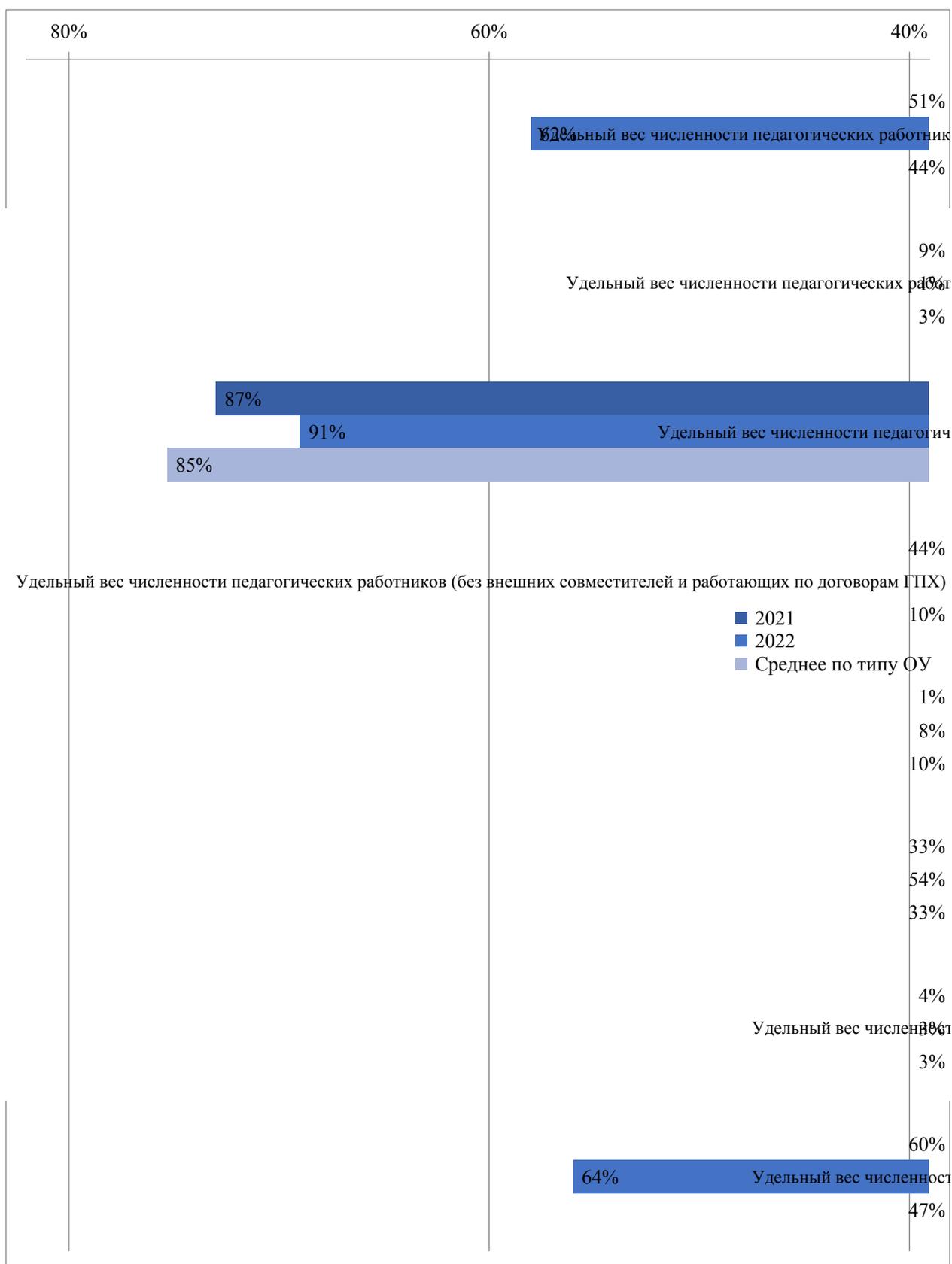


Рисунок 2.11.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [1].

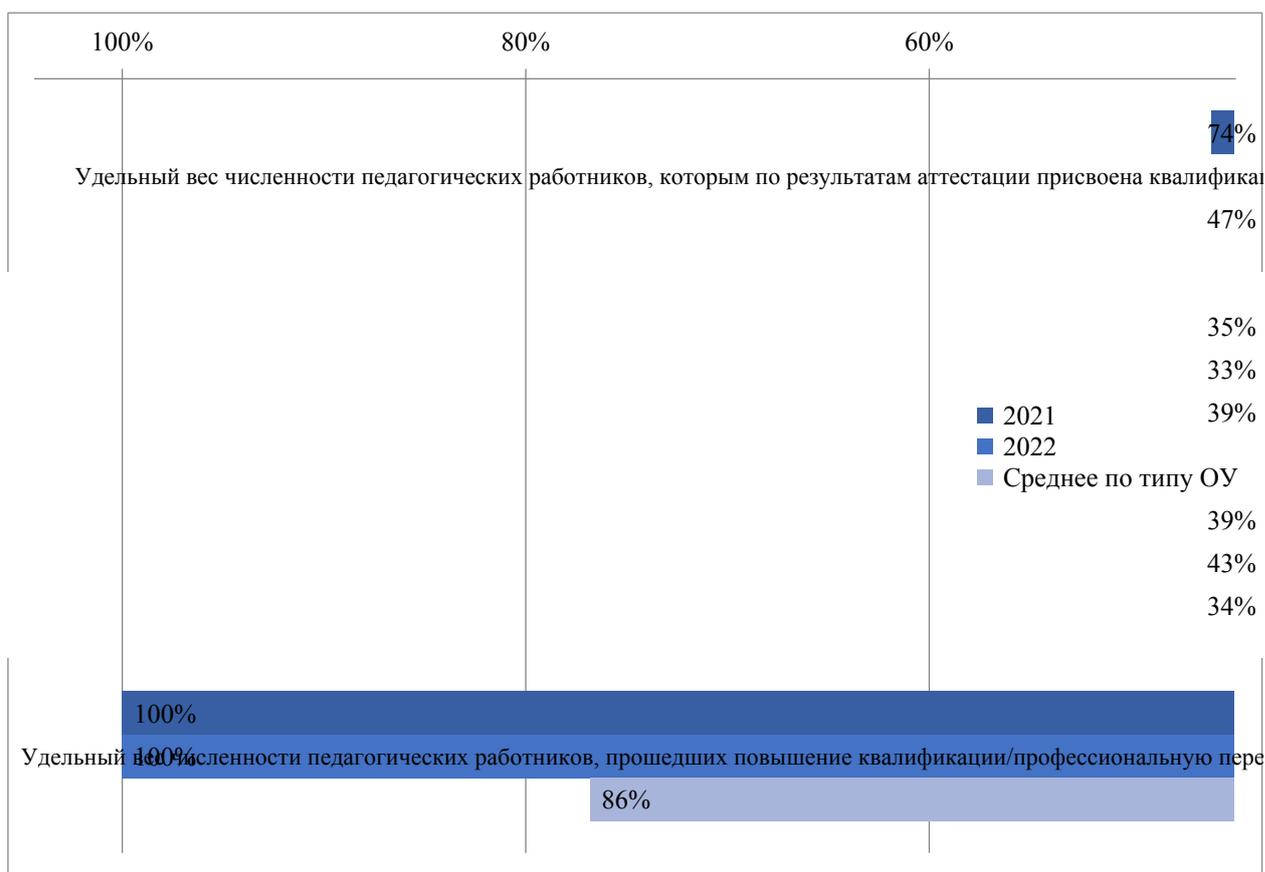


Рисунок 2.11.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [1].

В СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 52%, в 2022 году – 50%; удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 9% и 11% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 15%, а свыше 20 лет – 50% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 16% и 49% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 14%, а в возрасте до 55 лет – 43% в 2022 году, соответственно 8% и 53% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет

100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В 2021 году показатель составил аналогично 100%.

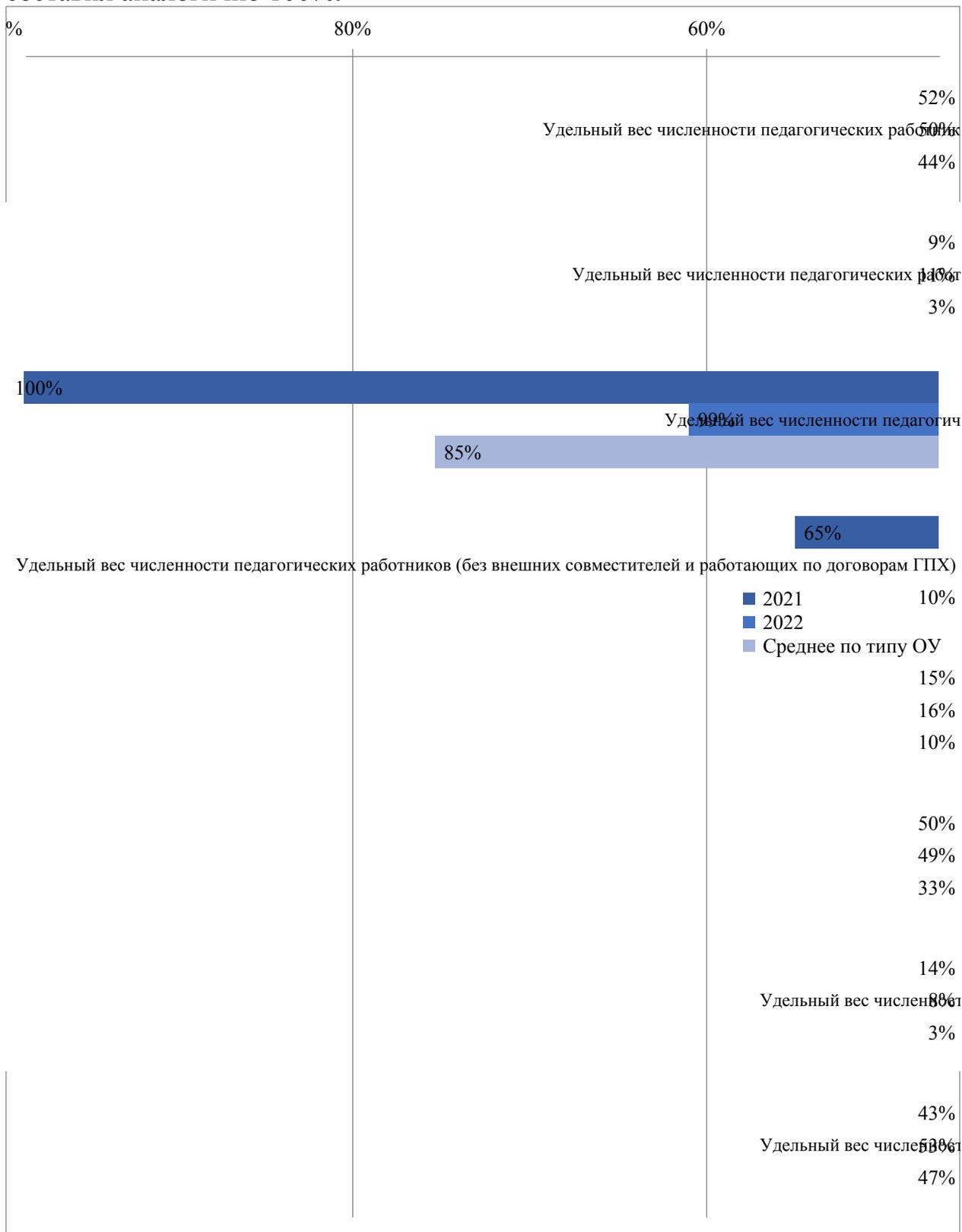


Рисунок 2.12.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [50].



Рисунок 2.12.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [50].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 38% и 38,60%, что больше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. В предыдущем периоде показатели составляли 33% и 44% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 99%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В 2021 году показатель составлял 100%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня – 10%, федерального уровня – 3% в общей численности педагогических работников в обоих периодах.

Тенденции характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Охтинский колледж» отражают следующие показатели. В 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 47%, в 2022 году – 47%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 3% и 3% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 18%, а свыше 20 лет – 22% в двух анализируемых учебных годах.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 4%, а в возрасте до 55 лет – 64% в 2021 году, в 2022 году – аналогичные значения показателей.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 87,70%, что выше среднего показателя по типу ОУ. Показатель не изменился по сравнению с предыдущим периодом.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 23,50% и 39,50%, что меньше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование в общей численности педагогических работников, составляет 86,40%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. По сравнению с предыдущим периодом значения показателей не изменились и остались на том же уровне.

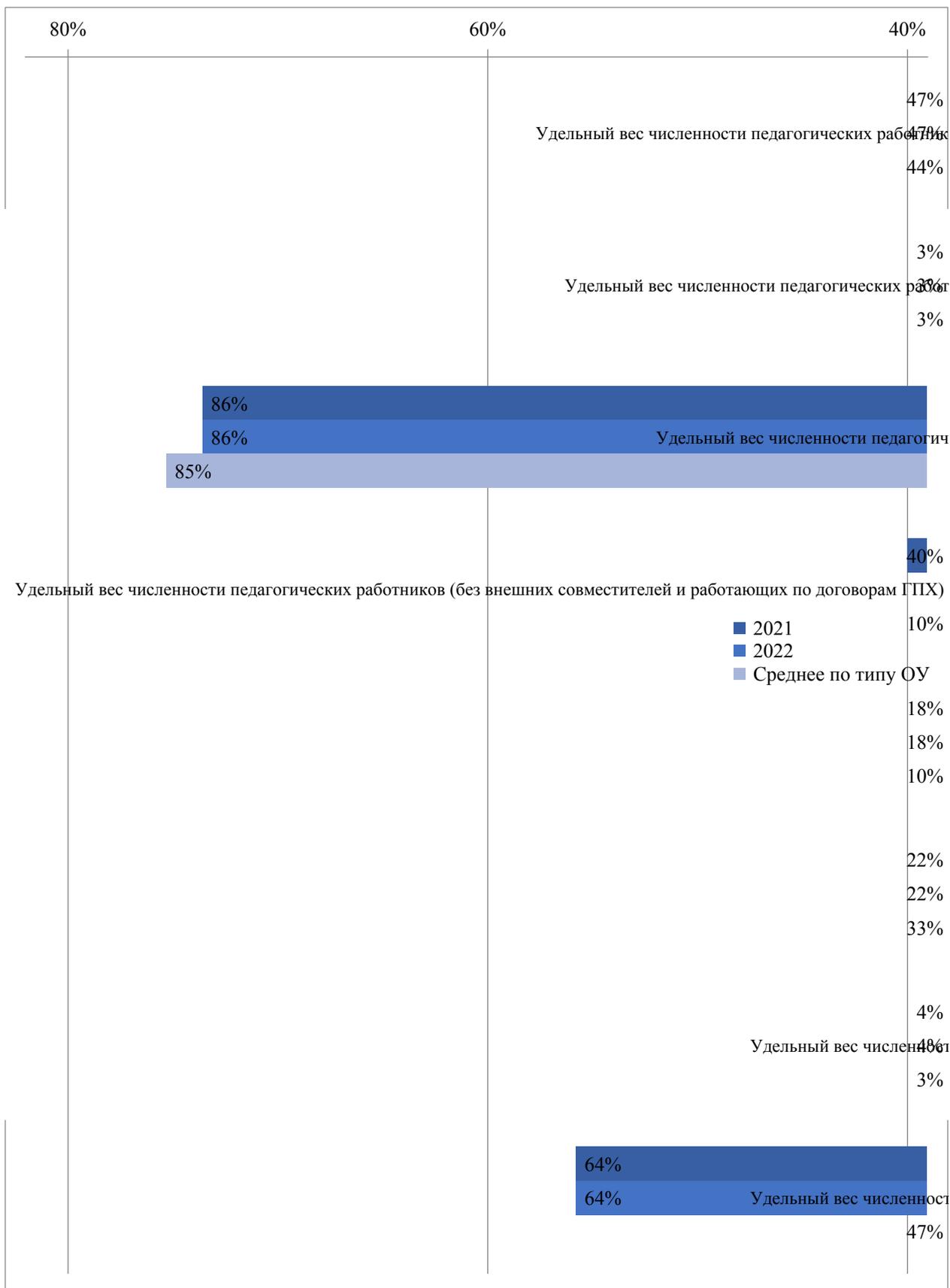


Рисунок 2.13.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Охтинский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [42].

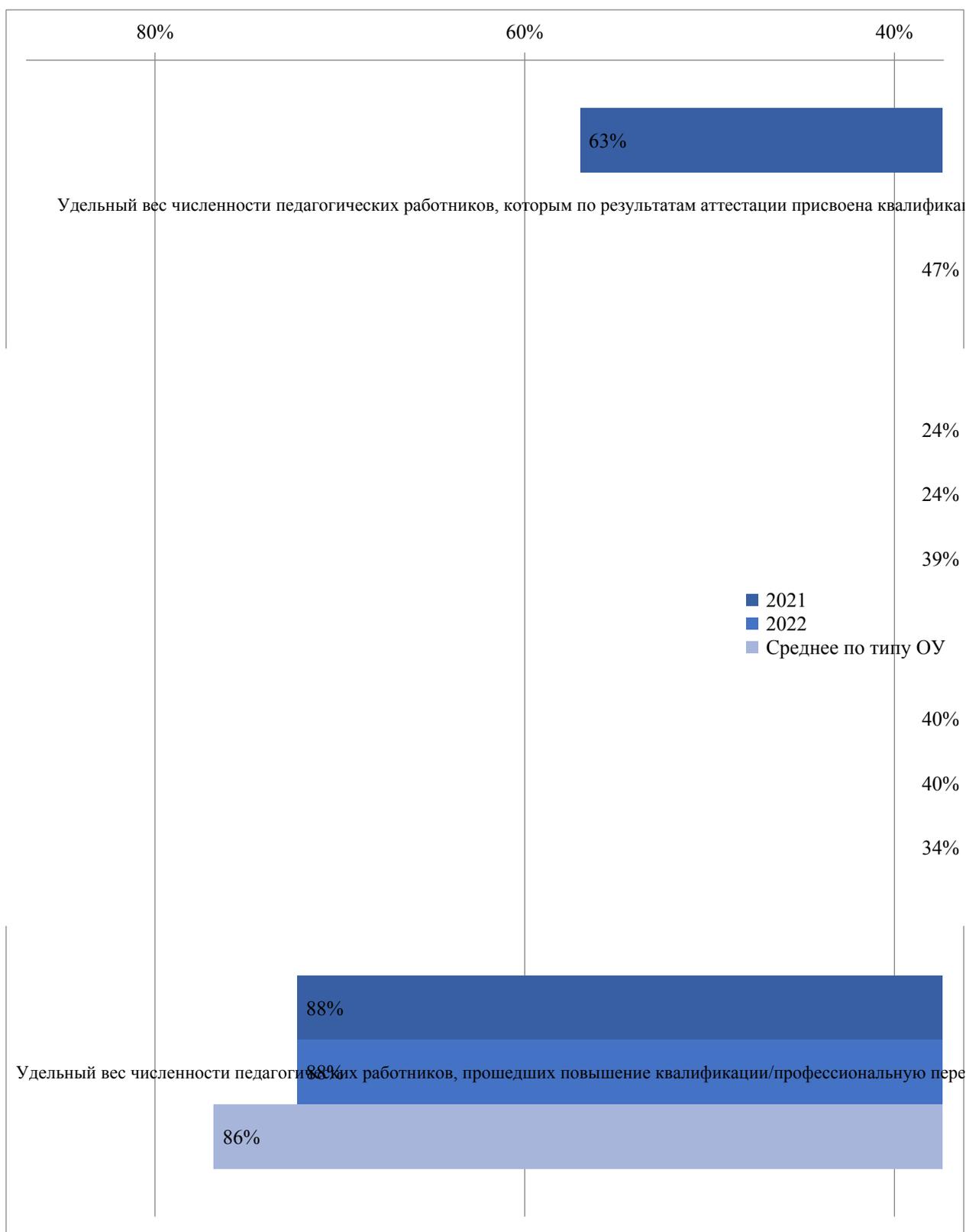


Рисунок 2.13.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Охтинский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [42].

В СПб ГБПОУ «Оптико-механический лицей» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 82,70%, что ниже среднего показателя по типу ОУ.

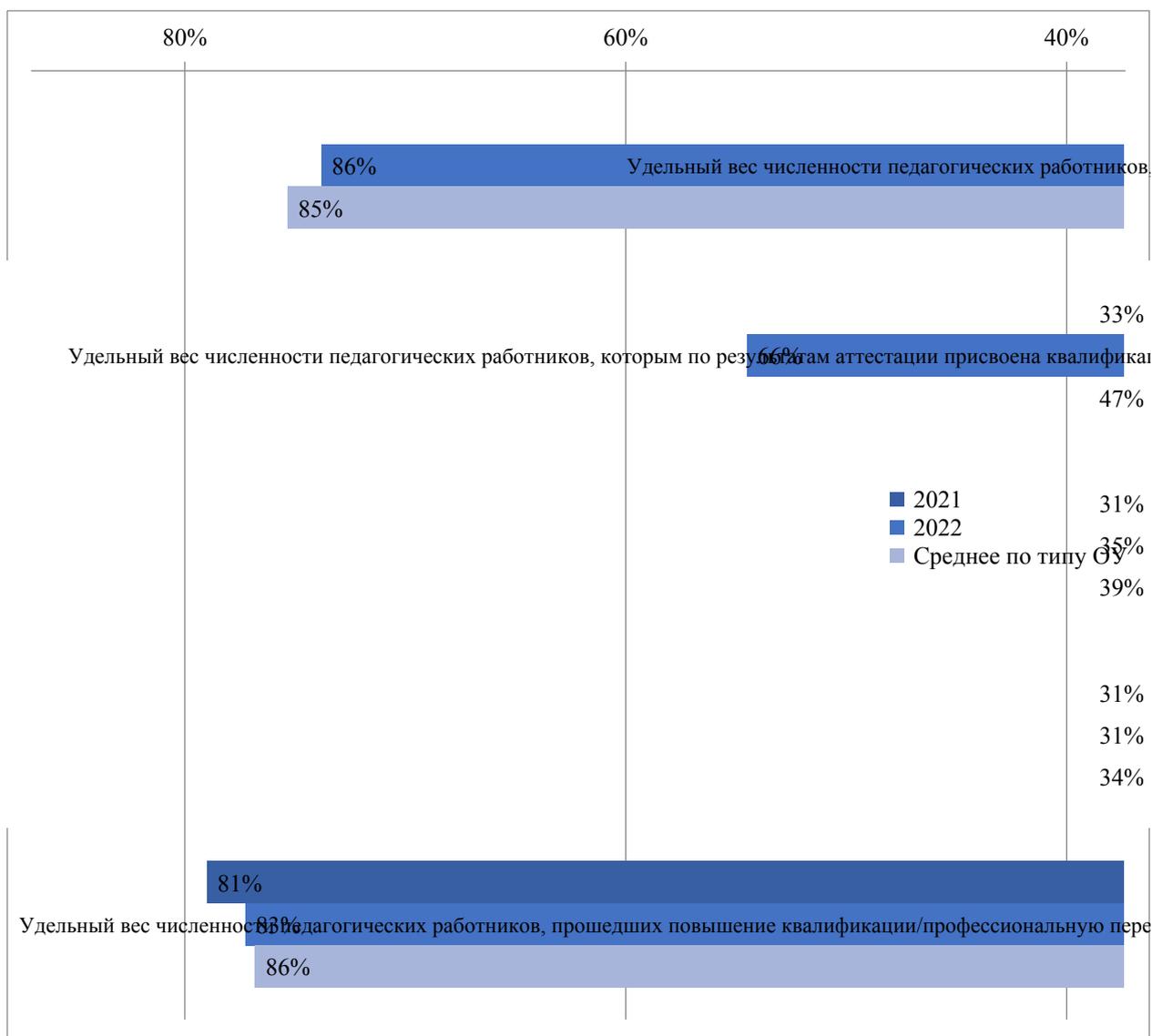


Рисунок 2.14 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Оптико-механический лицей» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [45].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 35% и 31%, что ниже среднего значения показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических

работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 86,20%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

В 2021 году в СПб ГБПОУ «Невский колледж им. А.Г. Неболсина» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 63%, в 2022 году – 63%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 2% и 0% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 6%, а свыше 20 лет – 46% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 7,5% и 47% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 0%, а в возрасте до 55 лет – 31% в 2022 году, соответственно 3,7% и 31% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял аналогично 100%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 42,5% и 38%, что выше среднего значения показателей по типу ОУ. Показатели в предыдущем периоде составляли соответственно 38% и 43%.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 81,20%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 81%.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях федерального уровня, – 16% в общей численности педагогических работников в 2021 году. В следующем периоде показатель составлял 18,7%.

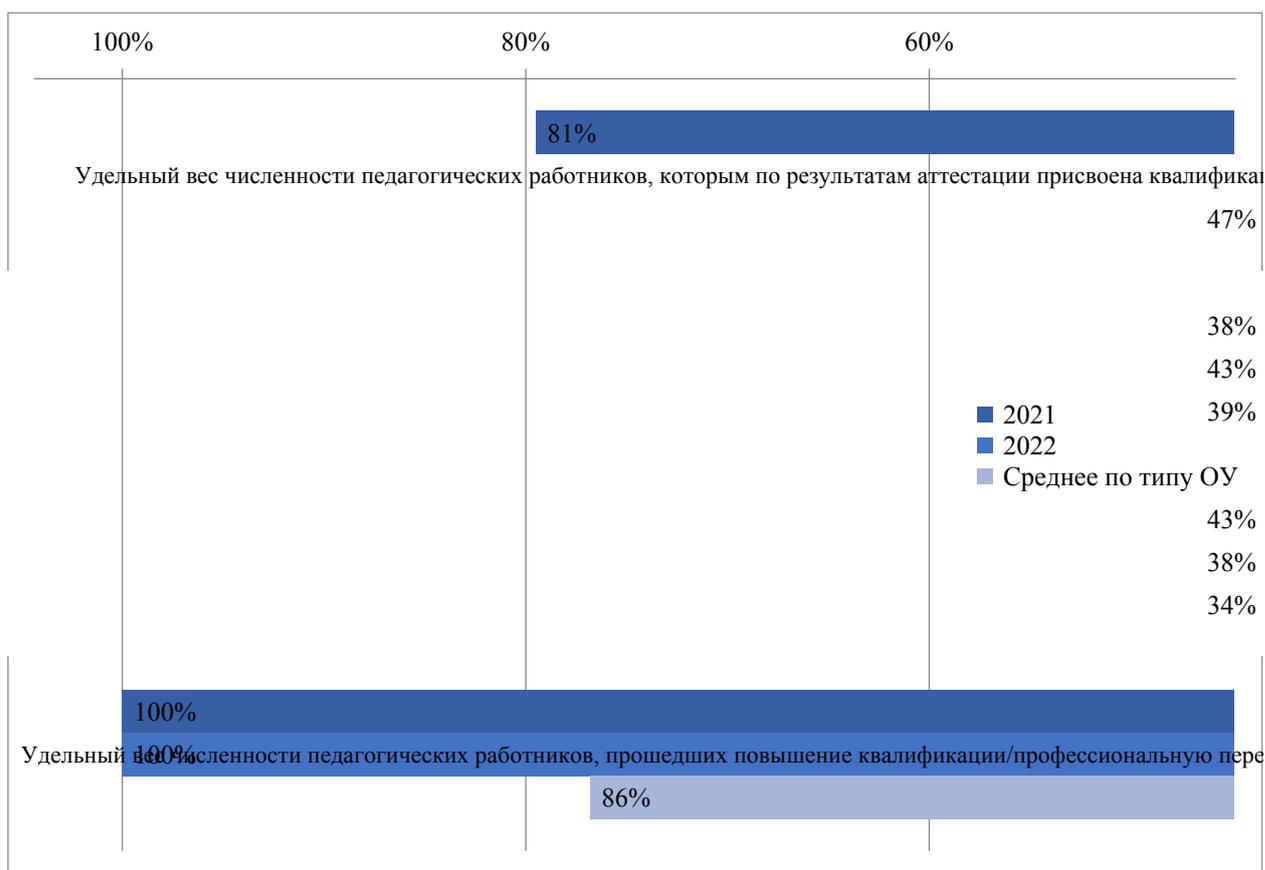


Рисунок 2.15.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Невский колледж им. А. Г. Неболсина» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [46].

СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 63%, а в 2022 году – 55%; удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 4% и 0% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 10%, а свыше 20 лет – 42% в 2021 году, в последующий отчетный период – 10% и 45% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 4%, а в возрасте до 55 лет – 56% в 2022 году, соответственно 2% и 57% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет

100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял аналогично 100%.

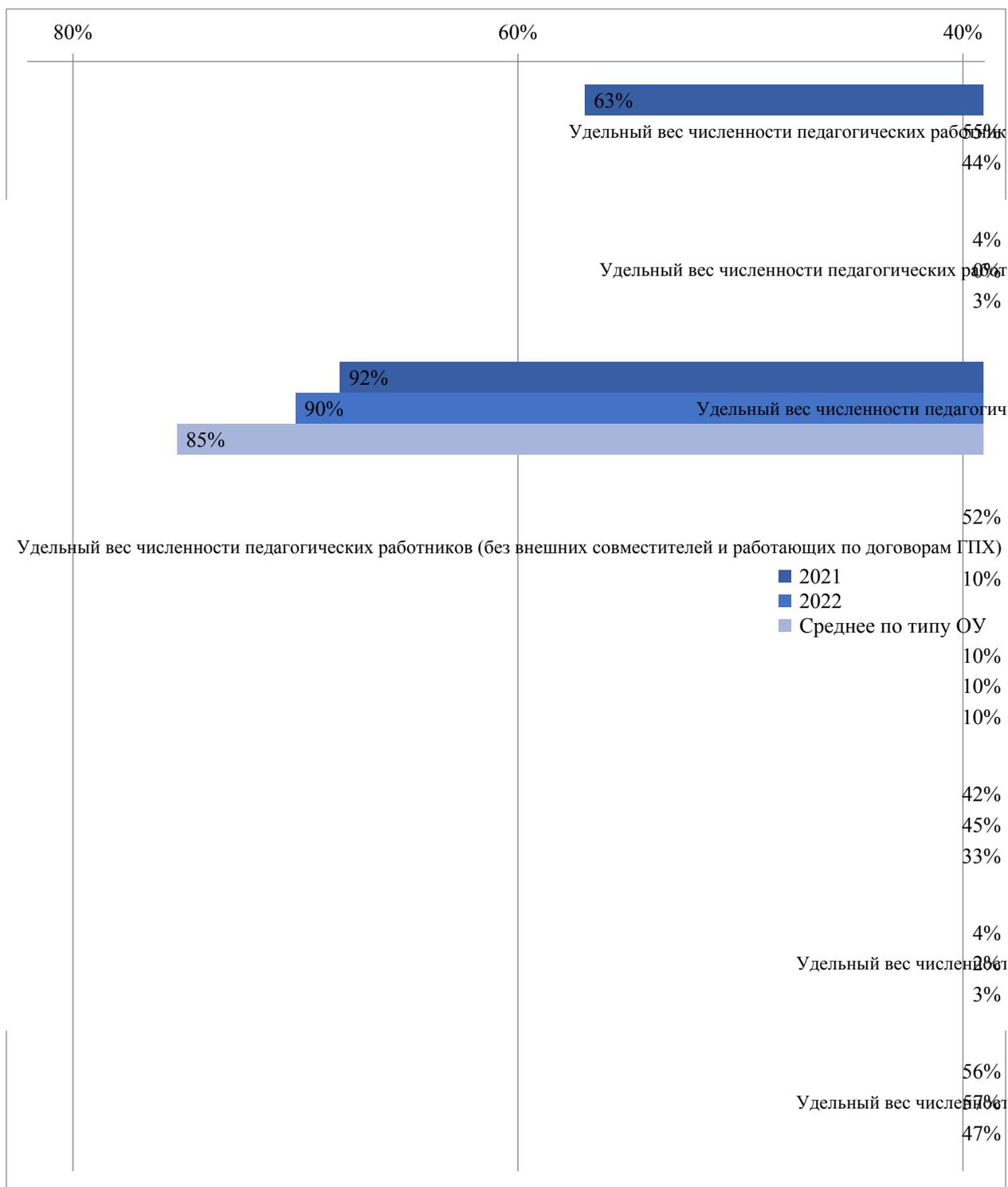


Рисунок 2.16.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [44].

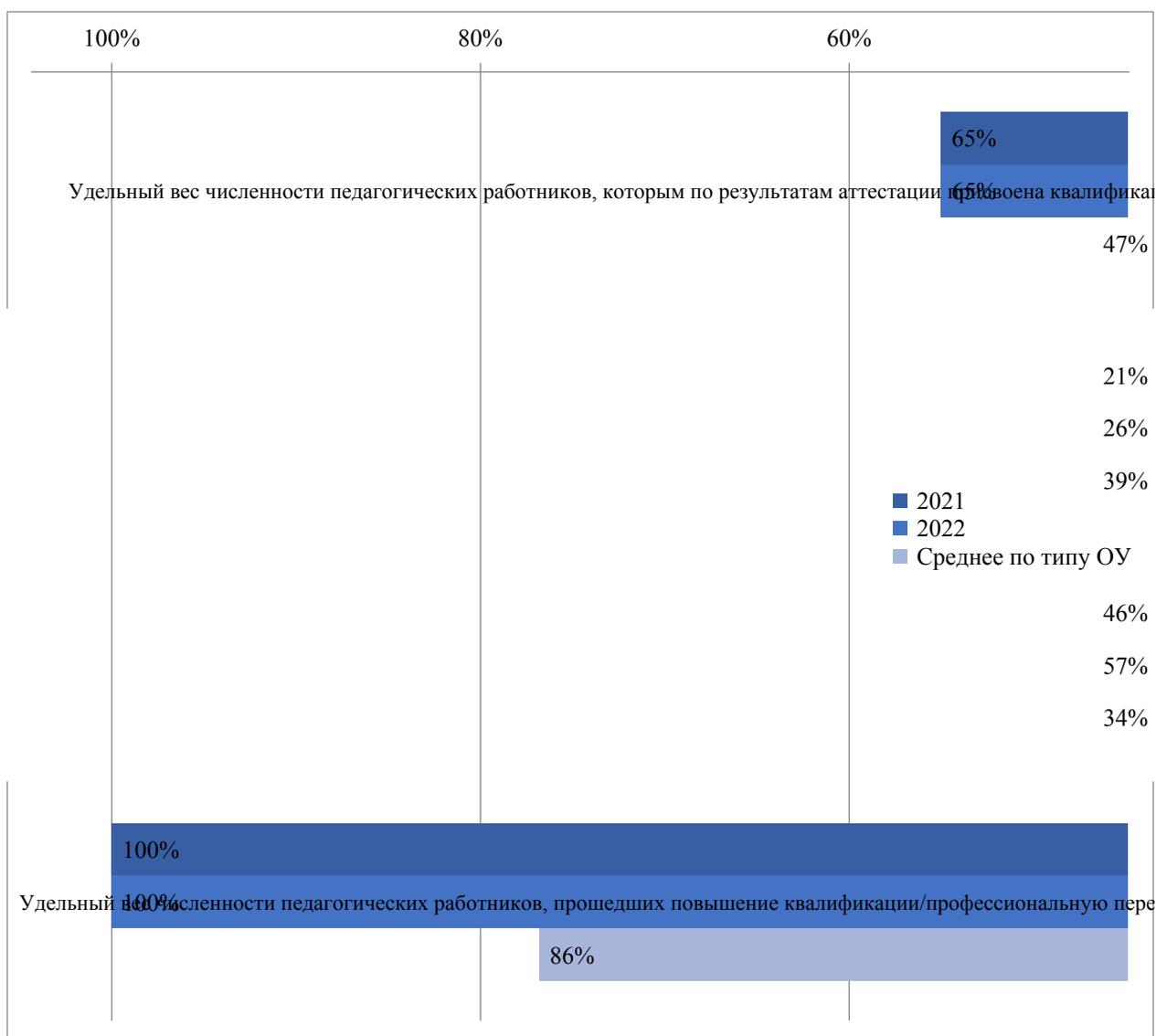


Рисунок 2.16.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [44].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория в общей численности педагогических работников составляет соответственно 26% и 57%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. В предыдущем периоде показатели составляли 21% и 46%. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников, составляет 90%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В 2021 году показатель составлял 92%.

В СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения» в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 50%, в 2022 году – 48,6%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 50% и 0,04% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 18%, а свыше 20 лет – 27% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 18,2% и 20% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 0%, а в возрасте до 55 лет – 79% в 2022 году, соответственно 0,07% и 78,2% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100% (аналогично в предыдущем периоде), что выше среднего показателя по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 16% (14% в предыдущем периоде) и 49% (46% в предыдущем периоде), что больше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 90,90% (93% в предыдущем периоде), что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, – 100% в двух анализируемых периодах.

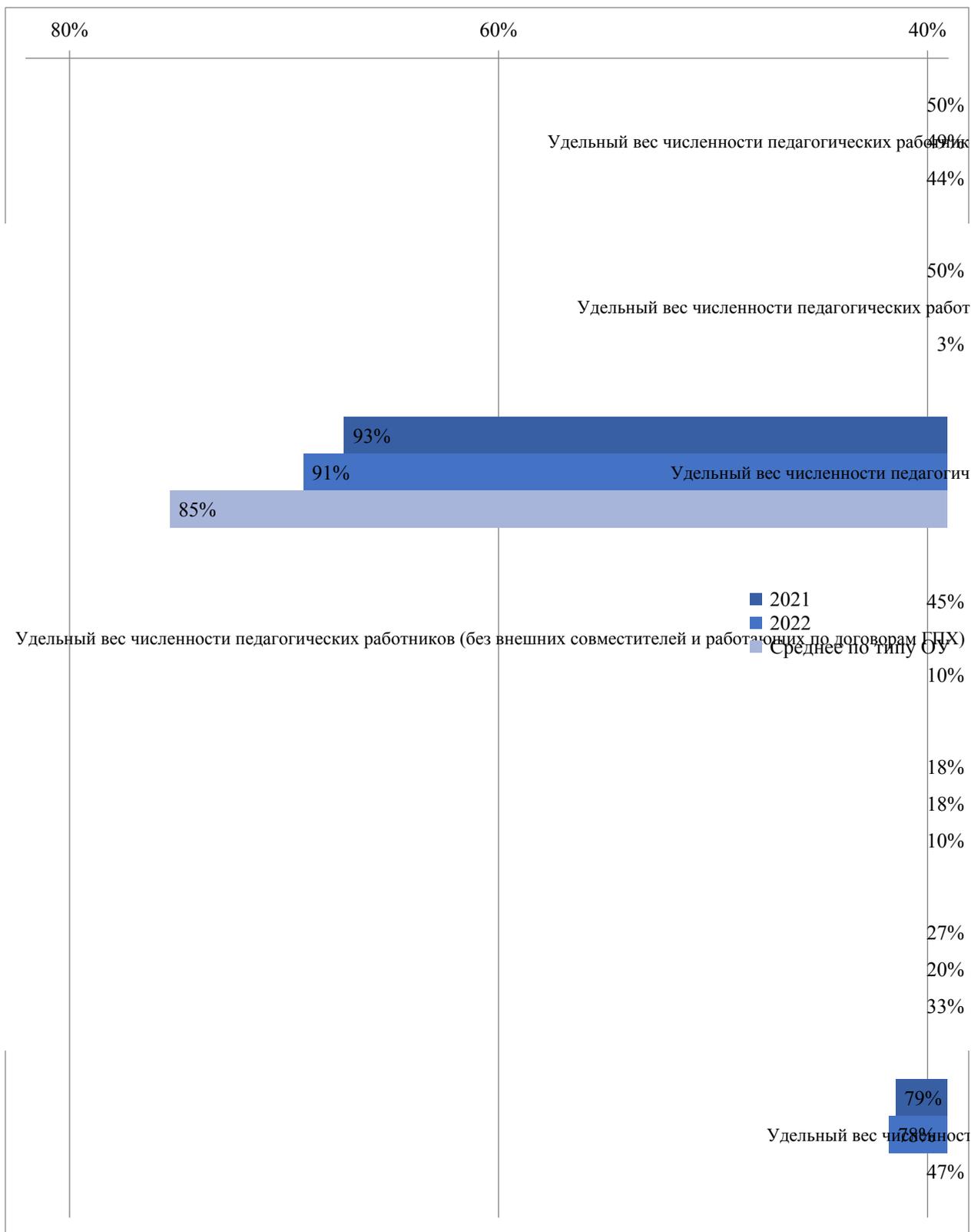


Рисунок 2.17.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [54].

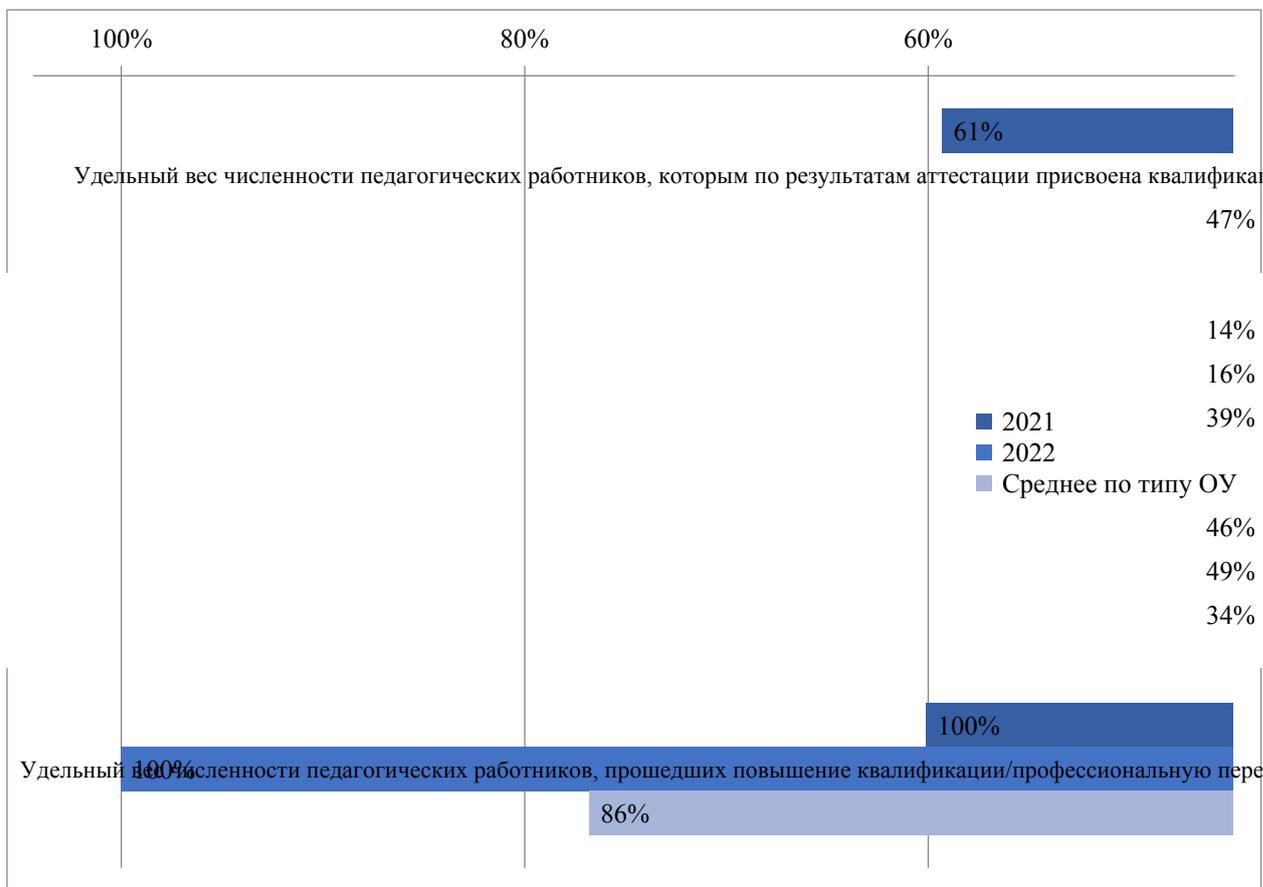


Рисунок 2.17.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [54].

В 2021 году в СПб ГБПОУ «Колледж метростроя» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 55%, в 2022 году – 56%; удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 4% и 3,3% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 7%, а свыше 20 лет – 41% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 12% и 41% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 5%, а в возрасте до 55 лет – 66% в 2022 году, соответственно 5,8% и 61% – в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100% (82% в предыдущем периоде), что выше среднего показателя по типу ОУ.

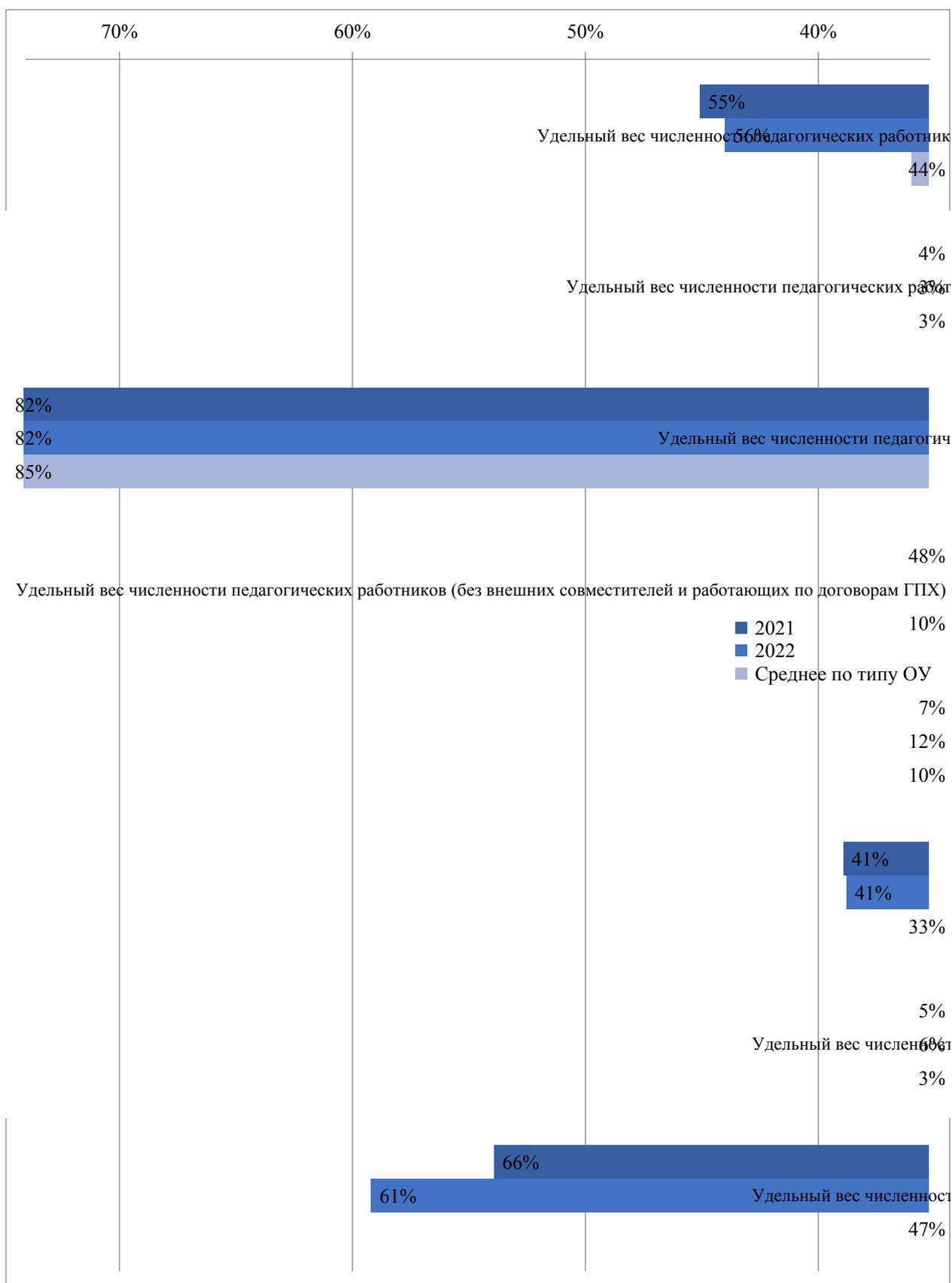


Рисунок 2.18.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж метростроя» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [4].

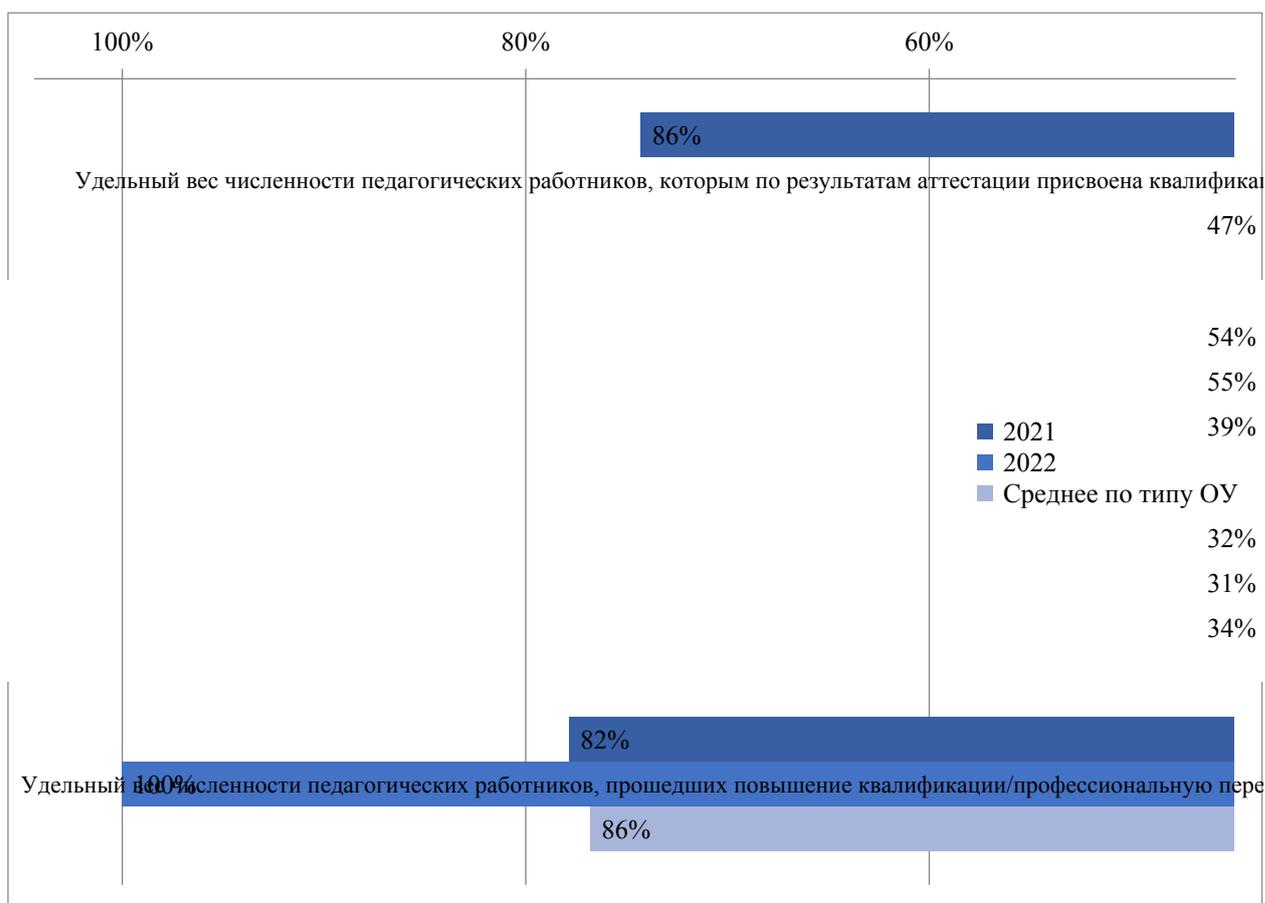


Рисунок 2.18.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж метростроя» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [4].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 54,9% (54% в предыдущем периоде) и 31,4% (32% в предыдущем периоде), что меньше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 82,40% (82% в предыдущем периоде), что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В 2021 году в СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 64%, в 2022 году – 60%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 10%, а свыше 20 лет – 50%, в 2021 и 2022 годах соответственно – 10% и 76%.

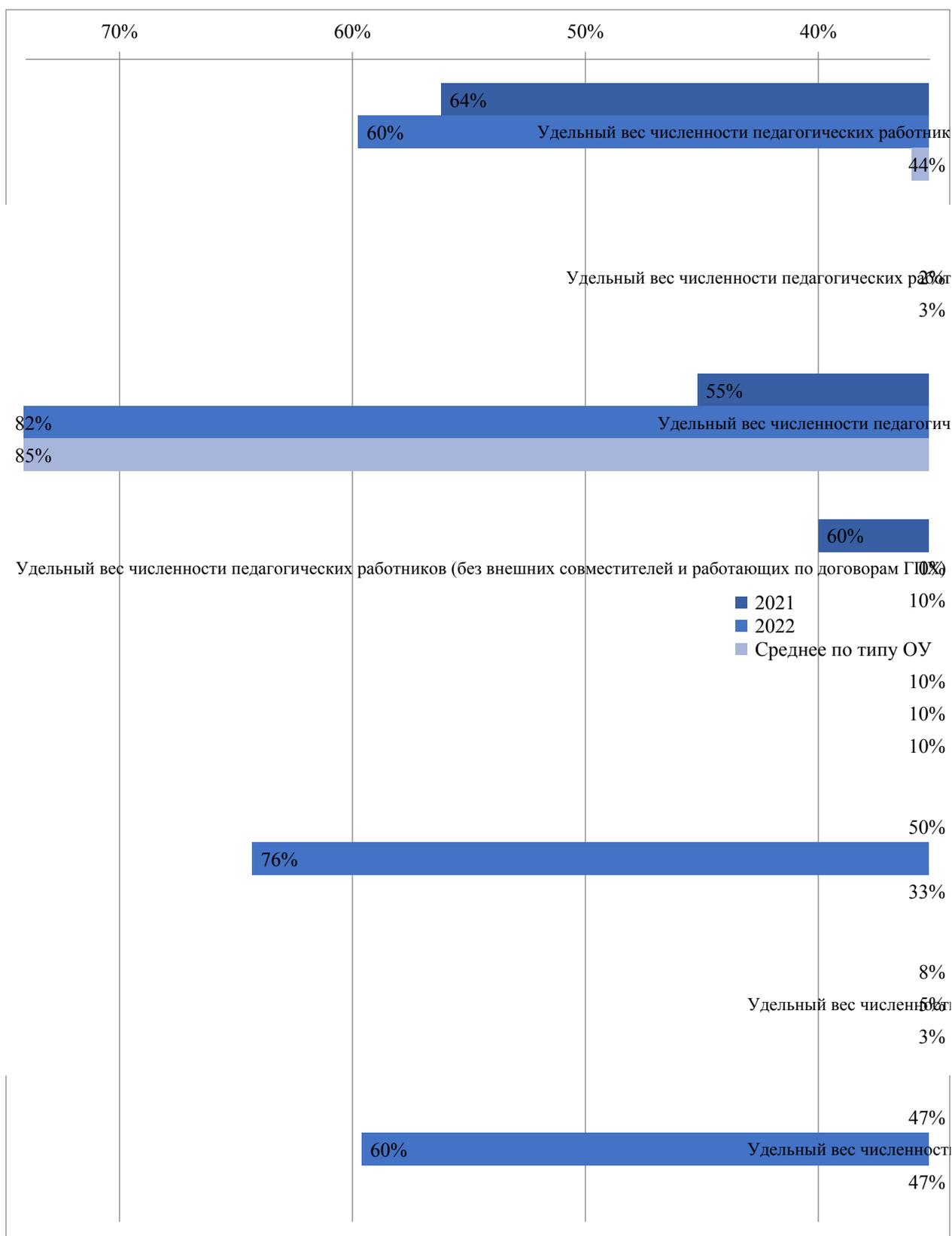


Рисунок 2.19.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [55].

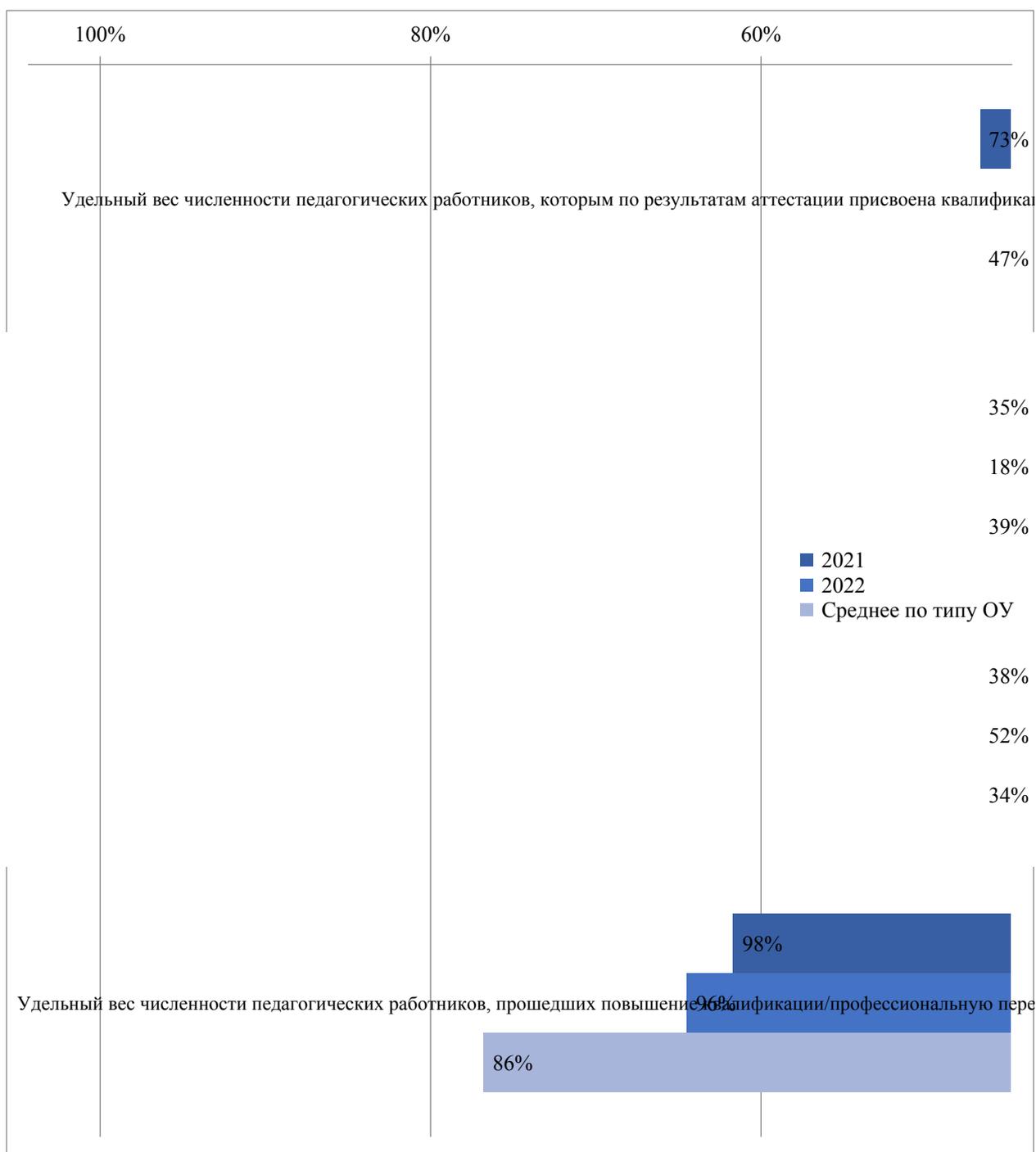


Рисунок 2.19.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [55].

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 8%, а в возрасте до 55 лет – 47% в 2022 году, соответственно 5% и 60% в 2022 году. Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет

100% (98% в предыдущем периоде), что выше среднего показателя по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 18% (35% в предыдущем периоде) и 52% (38% в предыдущем периоде), что меньше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование в общей численности педагогических работников, составляет 82% (55% в предыдущем периоде), что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова Санкт-Петербурга в 2021 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 65%, в 2022 году – 51,3%.

Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 10% и 2,2% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 11%, а свыше 20 лет – 46% в 2021 году, в последующем отчетном периоде – 6,93% и 62% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 7%, а в возрасте до 55 лет – 65% в 2022 году, соответственно 4,61% и 74,23% – в 2022 году.

В 2021 г. удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года составлял 87%, в 2022 г. – 47%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 40,38% и 28%, что меньше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. В предыдущем периоде – 42% и 28% соответственно.

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников, составляет 92,60%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде – 88%.

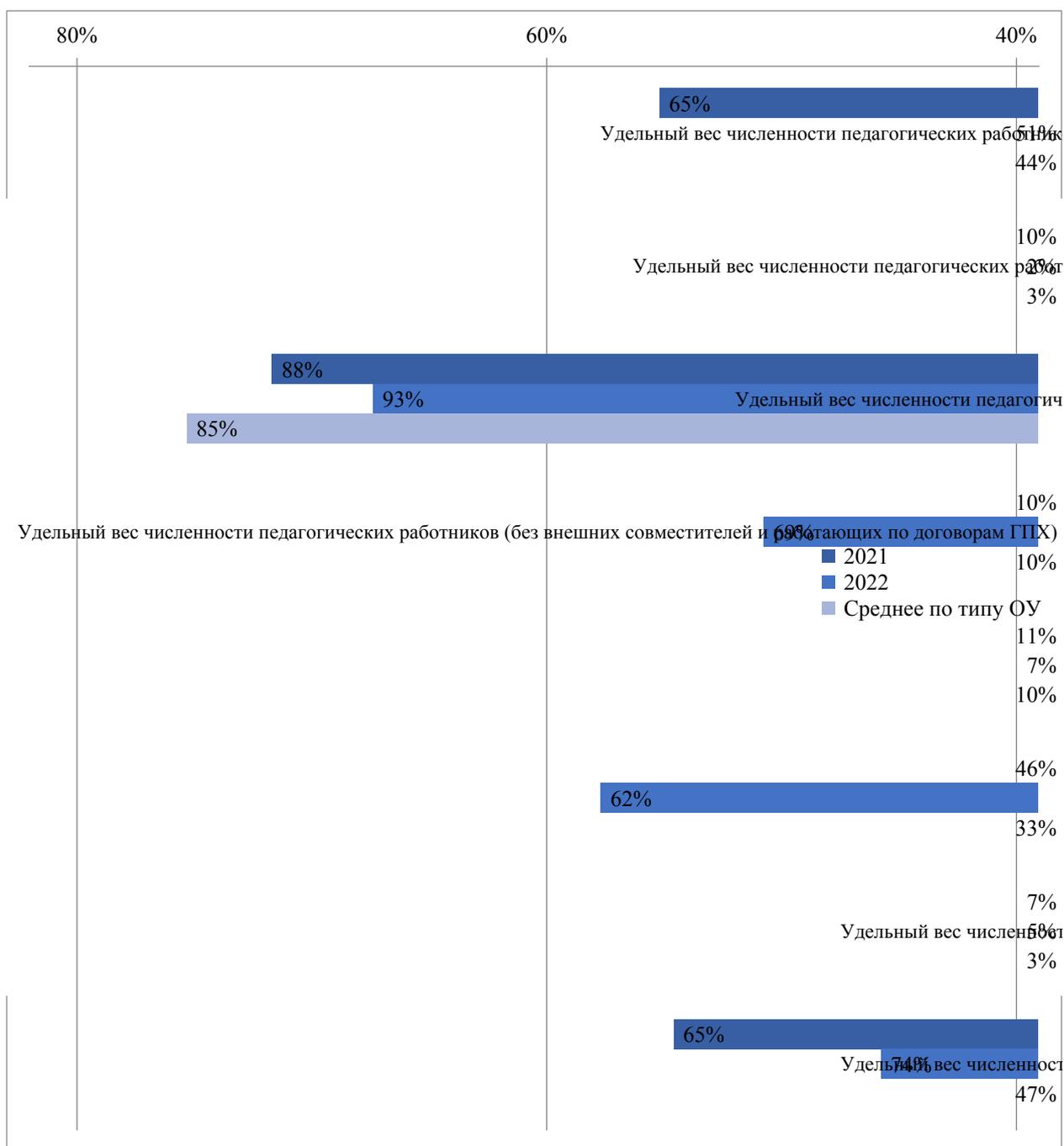


Рисунок 2.20.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [28].

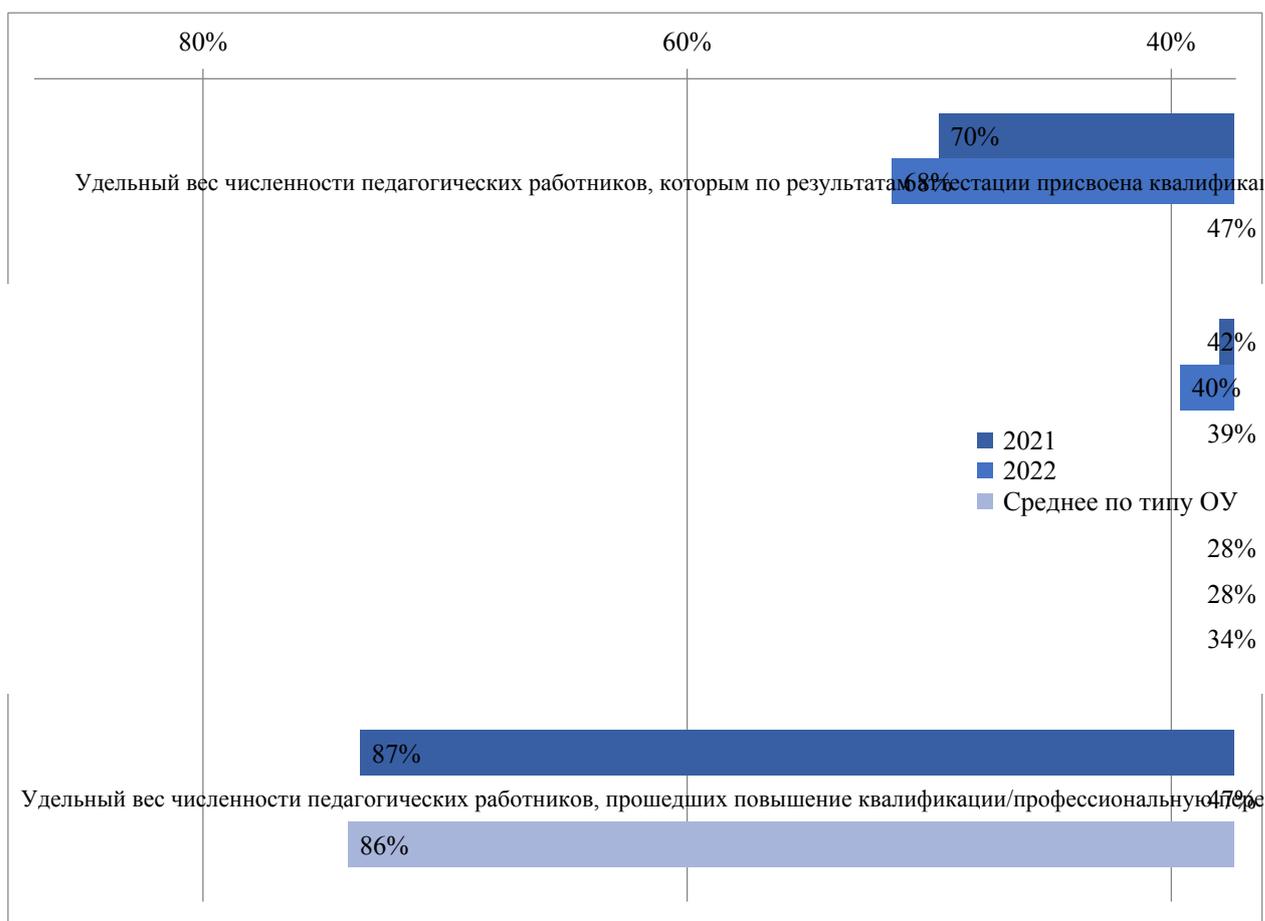


Рисунок 2.20.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [28].

ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составляет в 2022 году – 49%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 5%, а свыше 20 лет – 52%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 1%, а в возрасте до 55 лет – 49% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. Показатель составлял 96% в 2022 году.

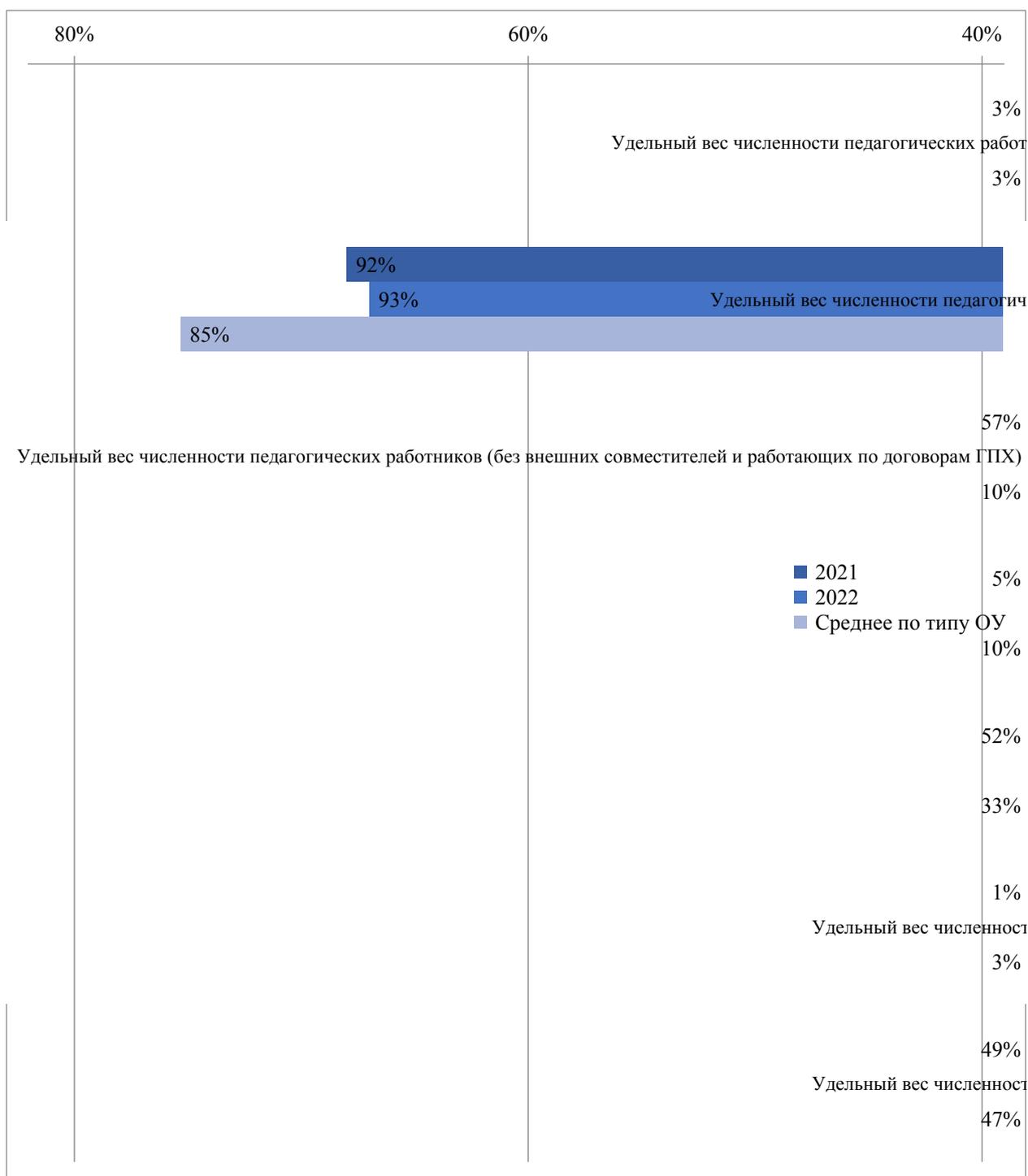


Рисунок 2.21.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» Санкт-Петербурга и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [11].

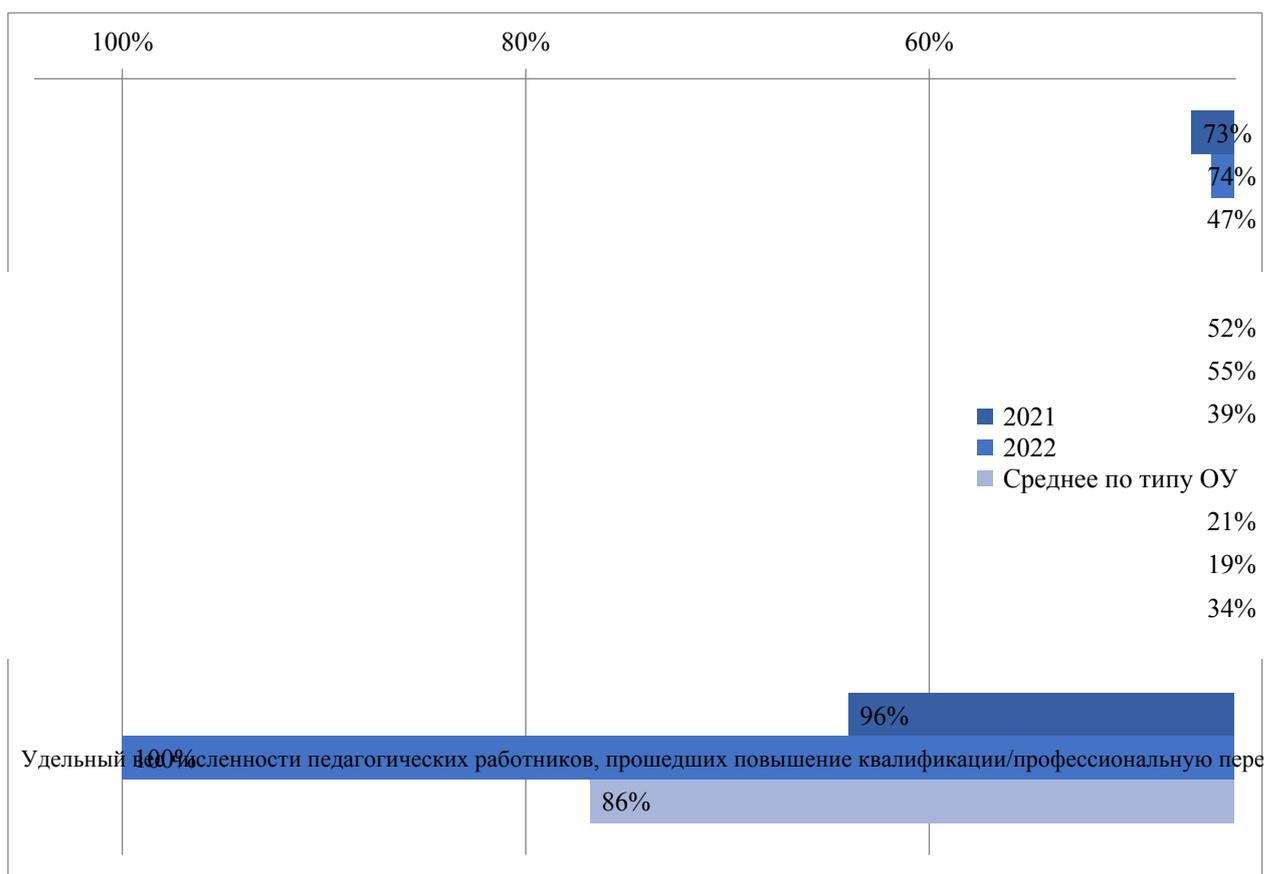


Рисунок 2.21.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» Санкт-Петербурга и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [11].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 55% и 19%, что выше показателей по высшей квалификационной категории по типу ОУ. В 2021 году показатели составляли 52% и 21% соответственно. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 93%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ. В предыдущем периоде показатель составлял 92%.

2.2. Результаты выборочного анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга, за 2022 год

Удельный вес численности педагогических работников СПб ГБПОУ РК «Кировский» «Академия реставрации и дизайна», прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года,

в общей численности педагогических работников составляет 100% в 2022 году, что выше среднего показателя по типу ОУ.

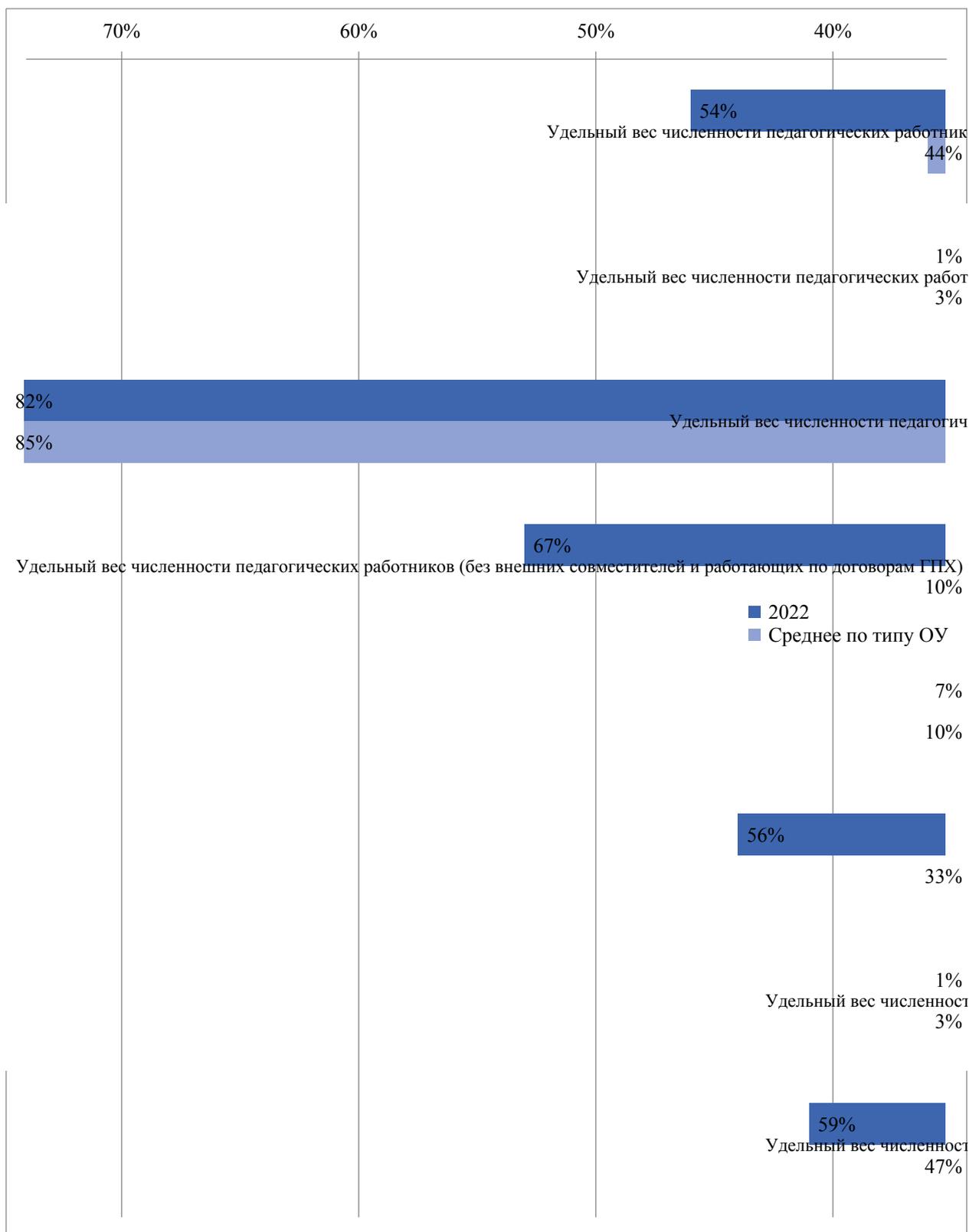


Рисунок 2.22.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ РК «Кировский» «Академия реставрации и дизайна» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [3].



Рисунок 2.22.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ РК «Кировский» «Академия реставрации и дизайна» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [3].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 57% и 32%. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 83,30%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В результате анализа данных СПб ГКПОУ «Обуховское училище № 4» были получены следующие результаты при анализе отчета в 2022 г. Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 51%, что ниже среднего показателя по типу ОУ.

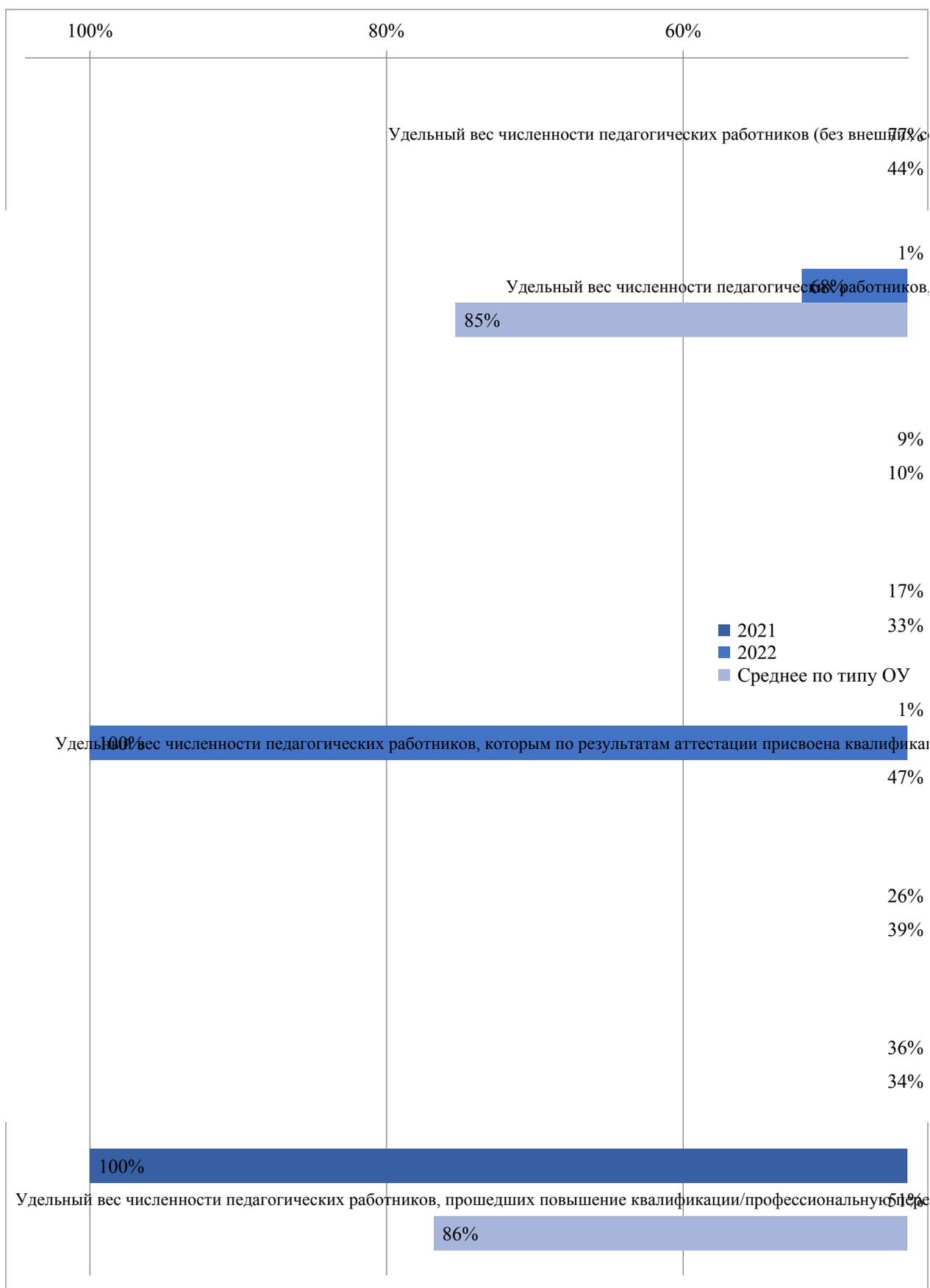


Рисунок 2.23 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГКПОУ «Обуховское училище № 4» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [57].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 26% и 36%, что меньше средних показателей по показателю высшей категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 68%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В 2022 году в СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 47%, а удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 19%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 5%, а свыше 20 лет – 54%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 3%, а в возрасте до 55 лет – 62%.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 88%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

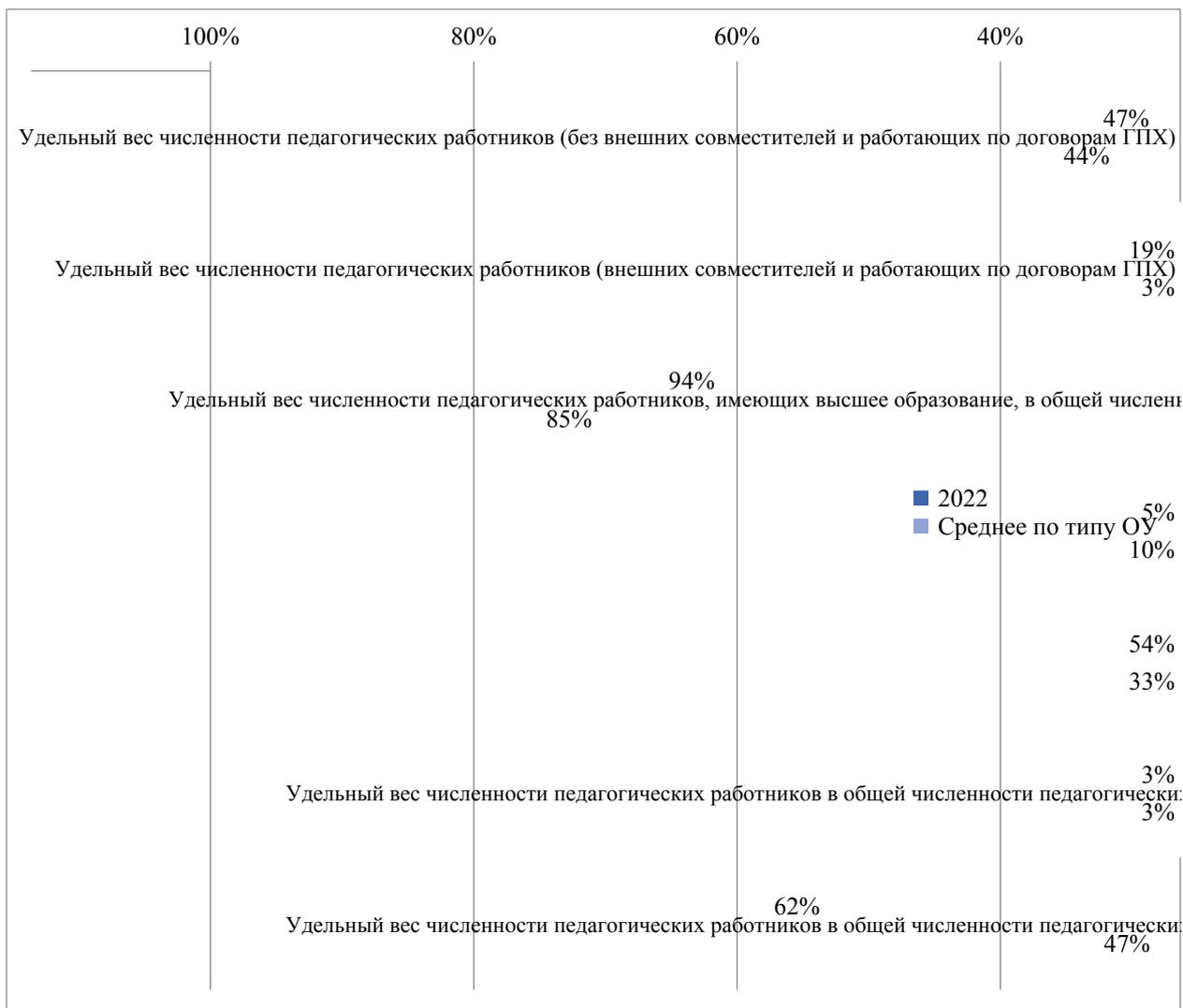


Рисунок 2.24.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [10].

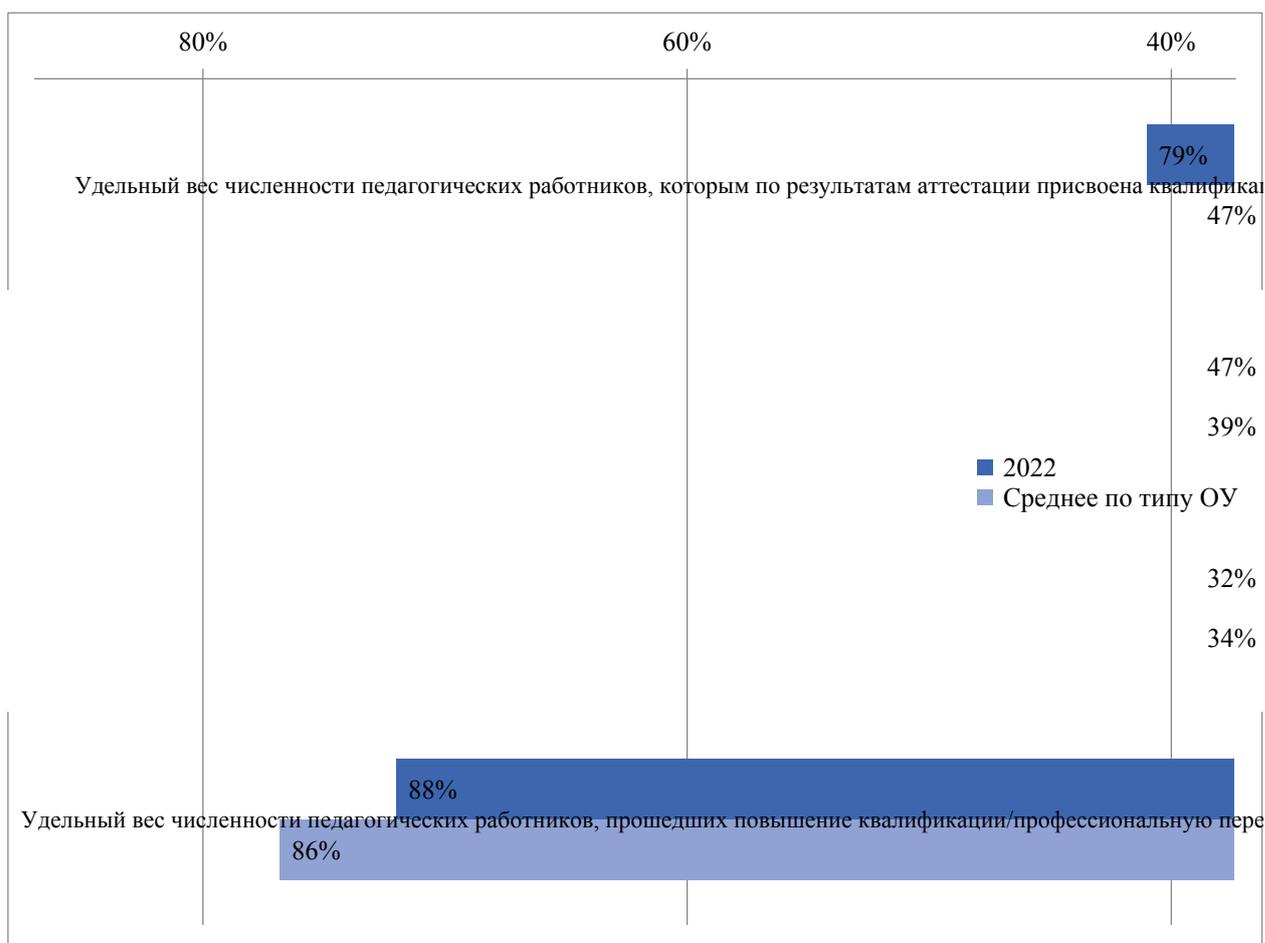


Рисунок 2.24.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [10].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 47% и 32%, что выше среднего значения показателей по показателю высшей категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 94%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

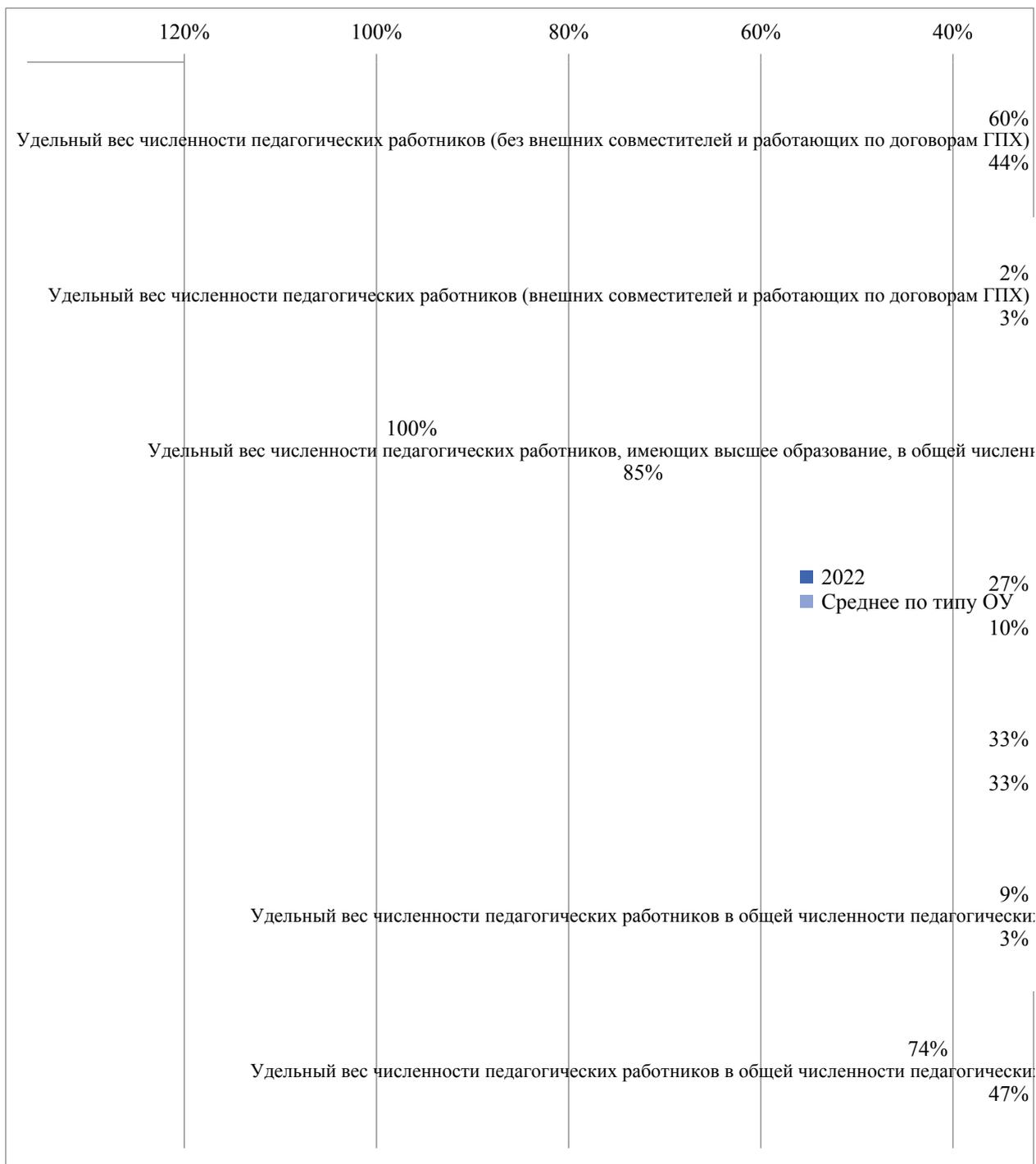


Рисунок 2.25.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [2].



Рисунок 2.25.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [2].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 28% и 26%, что меньше средних показателей по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

В ходе анализа отчета за 2022 год СПб ГКПОУ «Электромашиностроительный колледж» были получены следующие результаты. Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 77%, что ниже среднего показателя по типу ОУ.

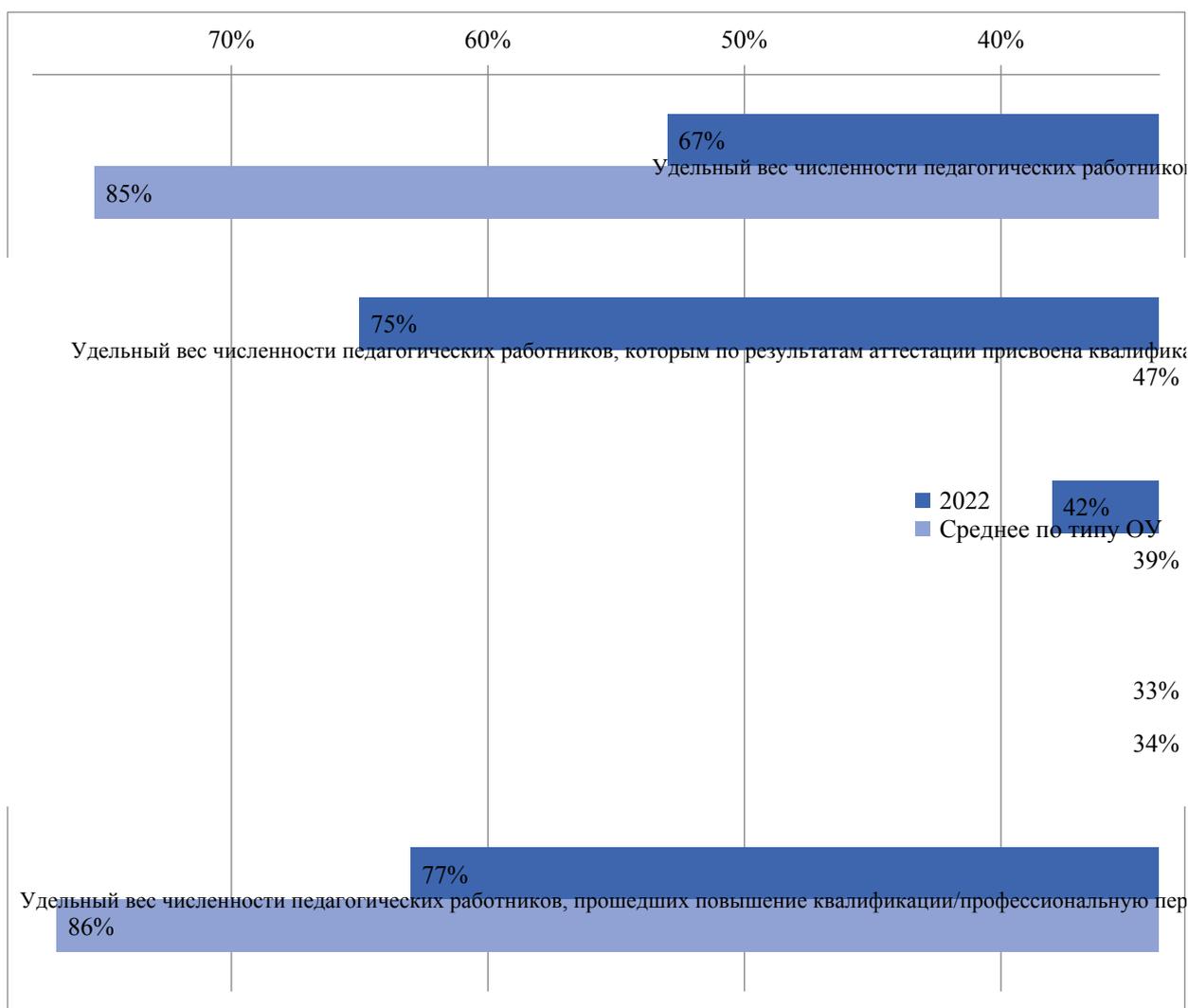


Рисунок 2.26 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [38].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 42% и 33%, что меньше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 67,20%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников в СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина», прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 67%, что ниже среднего показателя по типу ОУ в 2022 году. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей

численности работников составлял 52%, а удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 1,2%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 19%, а свыше 20 лет – 28%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 5%, а в возрасте до 55 лет – 67%.

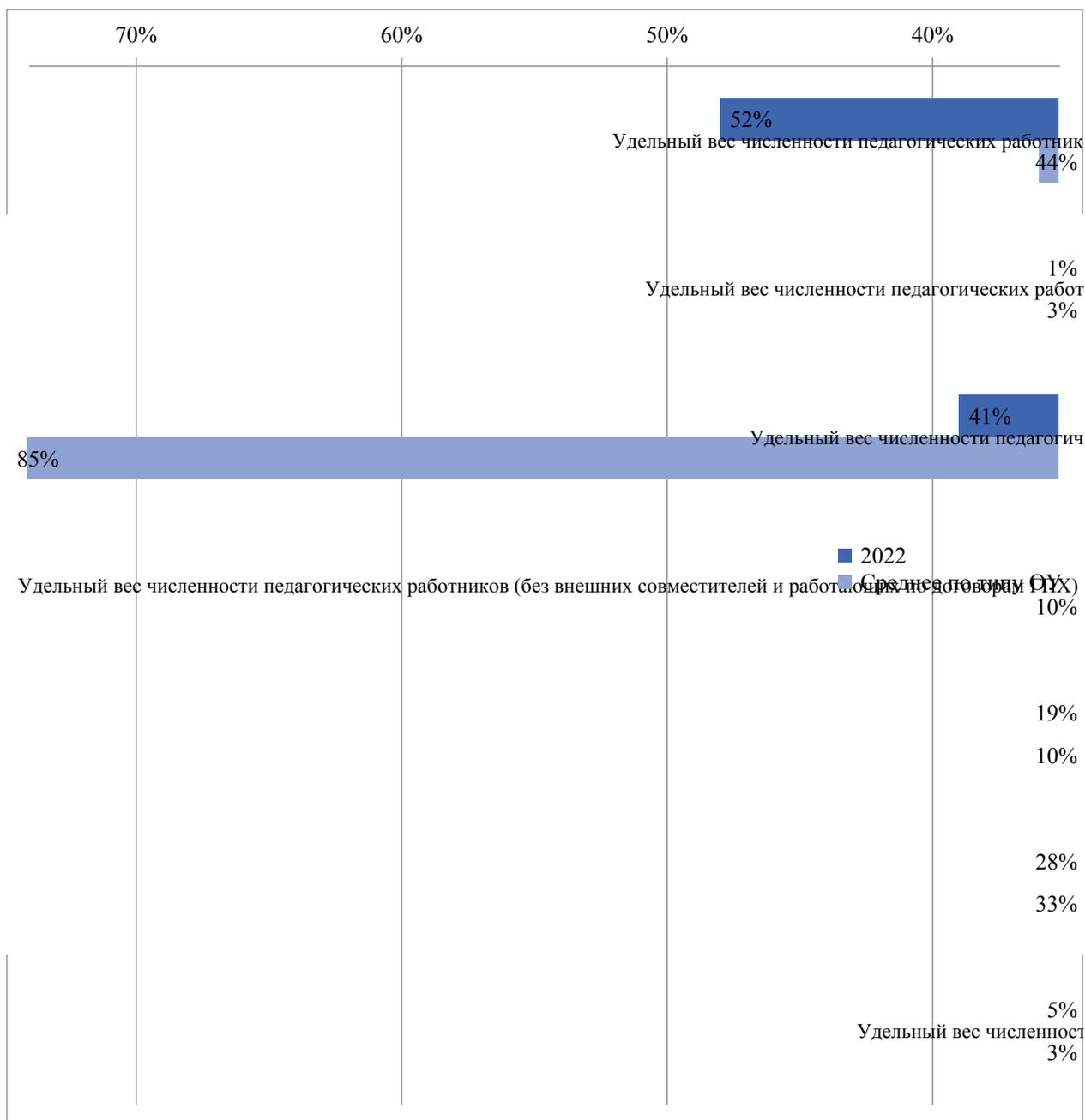


Рисунок 2.27.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [56].

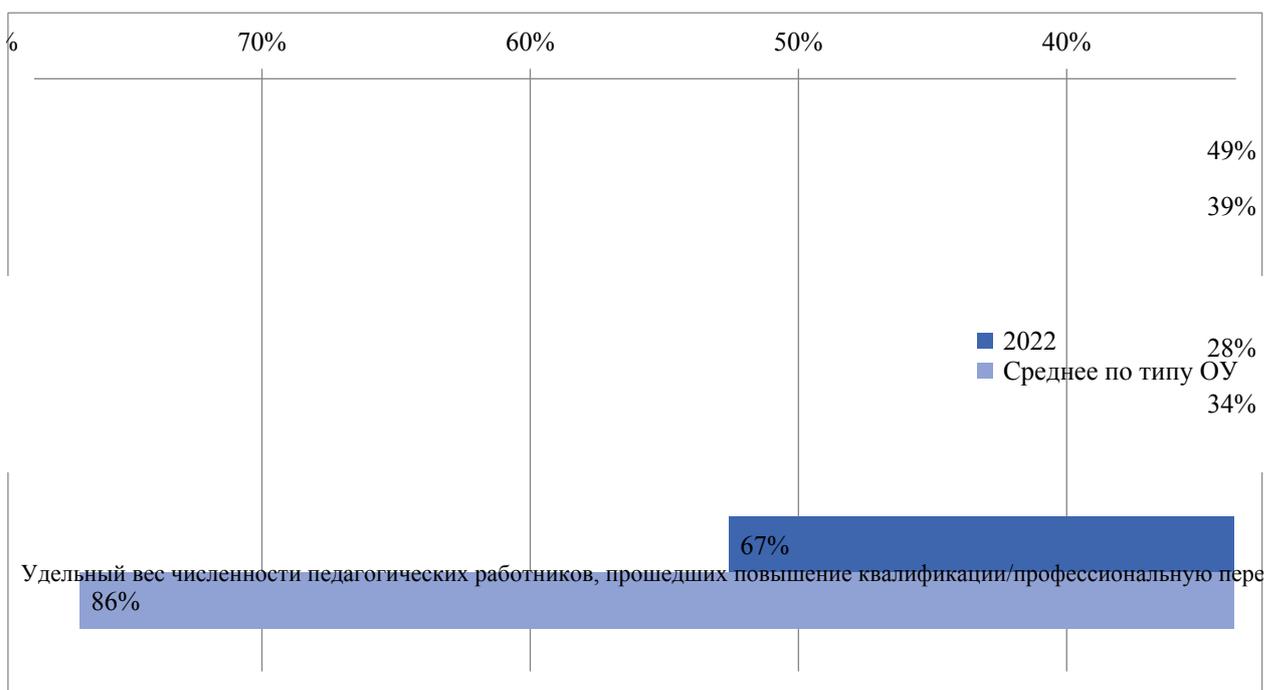


Рисунок 2.27.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «СТК им. С.И. Мосина» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [56].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 49% и 28%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 41%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 86%, что полностью соответствует показателям по типу ОУ.

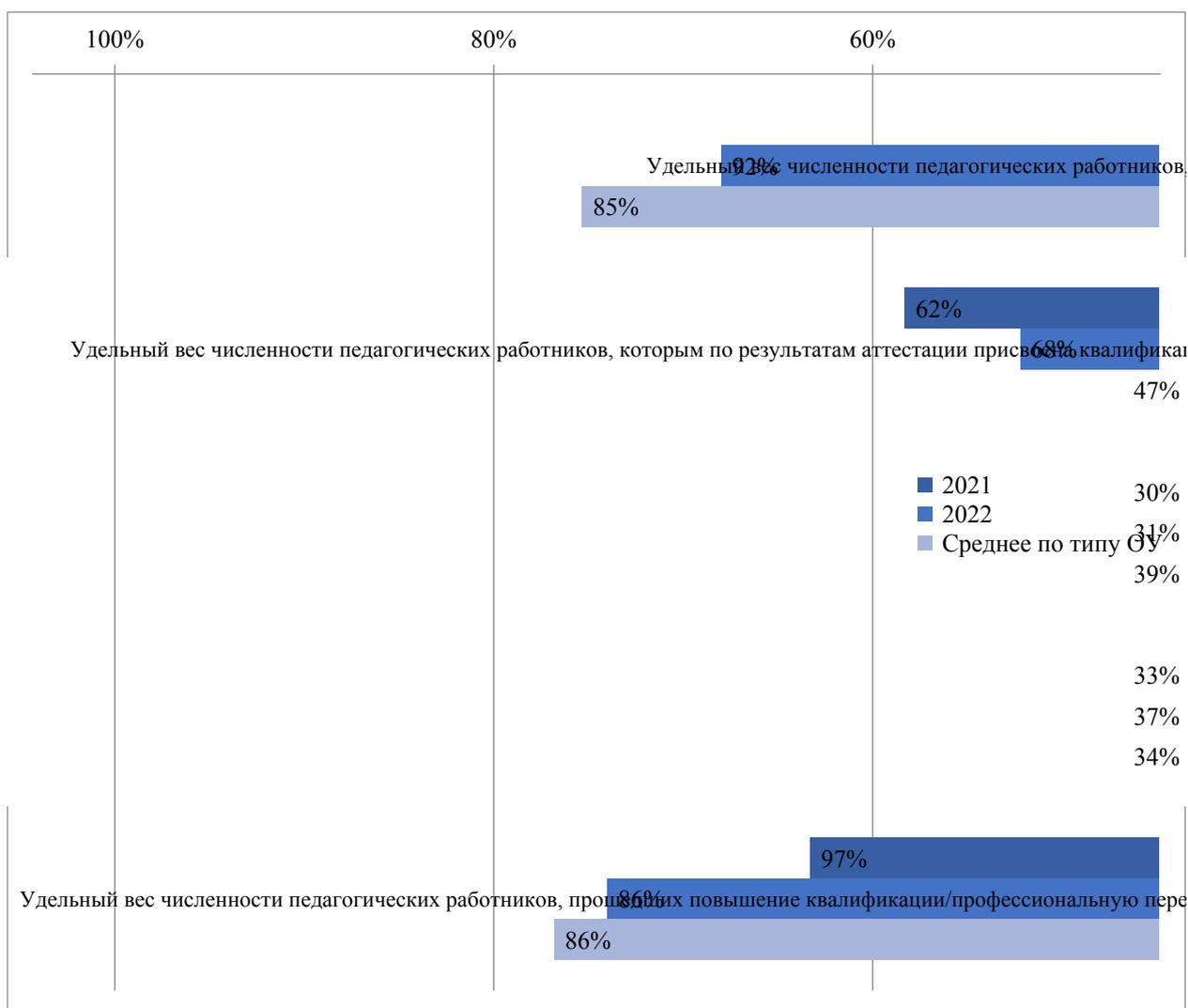


Рисунок 2.28 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [52].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 31% и 37,30%, что больше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 97%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

Ситуация в СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры» характеризуется тем, что удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 50% в 2022 году, а удельный вес численности педагогических работников (внешних

совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 3%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет – 7%, а свыше 20 лет – 36%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 5,7%, а в возрасте до 55 лет – 73% в 2022 году.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 58,30%, что ниже среднего показателя по типу ОУ.

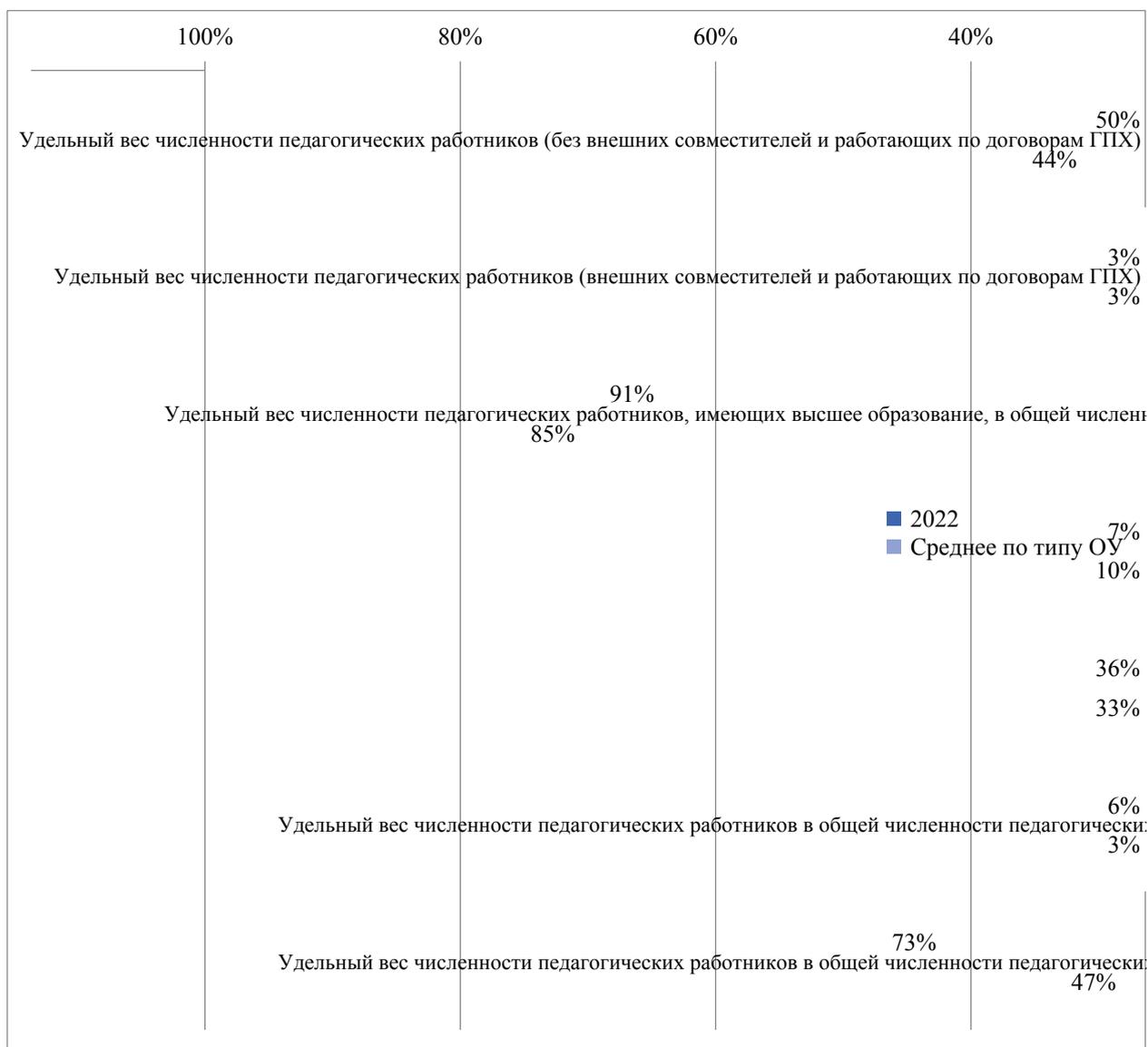


Рисунок 2.29.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [58].

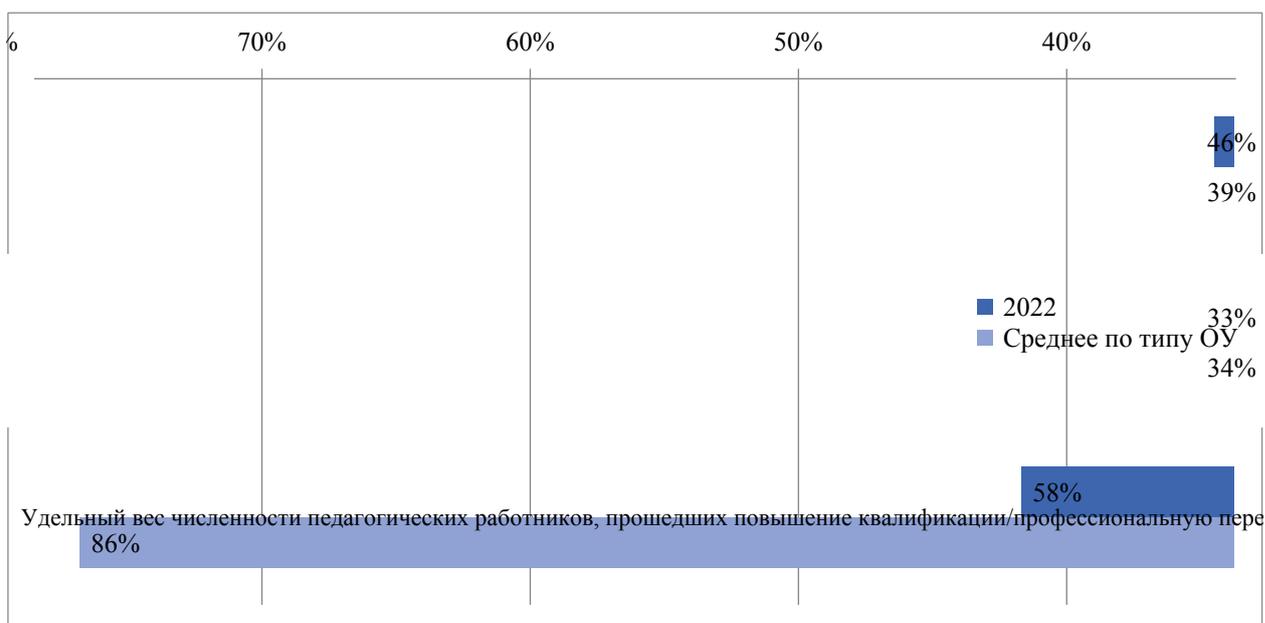


Рисунок 2.29.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [58].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 45,5% и 32,7%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 90,90%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях регионального уровня, равен 37%, международного уровня – 1% в общей численности педагогических работников в 2022 году.

В СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж имени Н.И. Путилова» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ. В 2022 году удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 48%, а удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников – 7%. Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет до 3 лет, – 0%,

а свыше 20 лет – 76%. Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет составлял 0%, а в возрасте до 55 лет – 48 %.

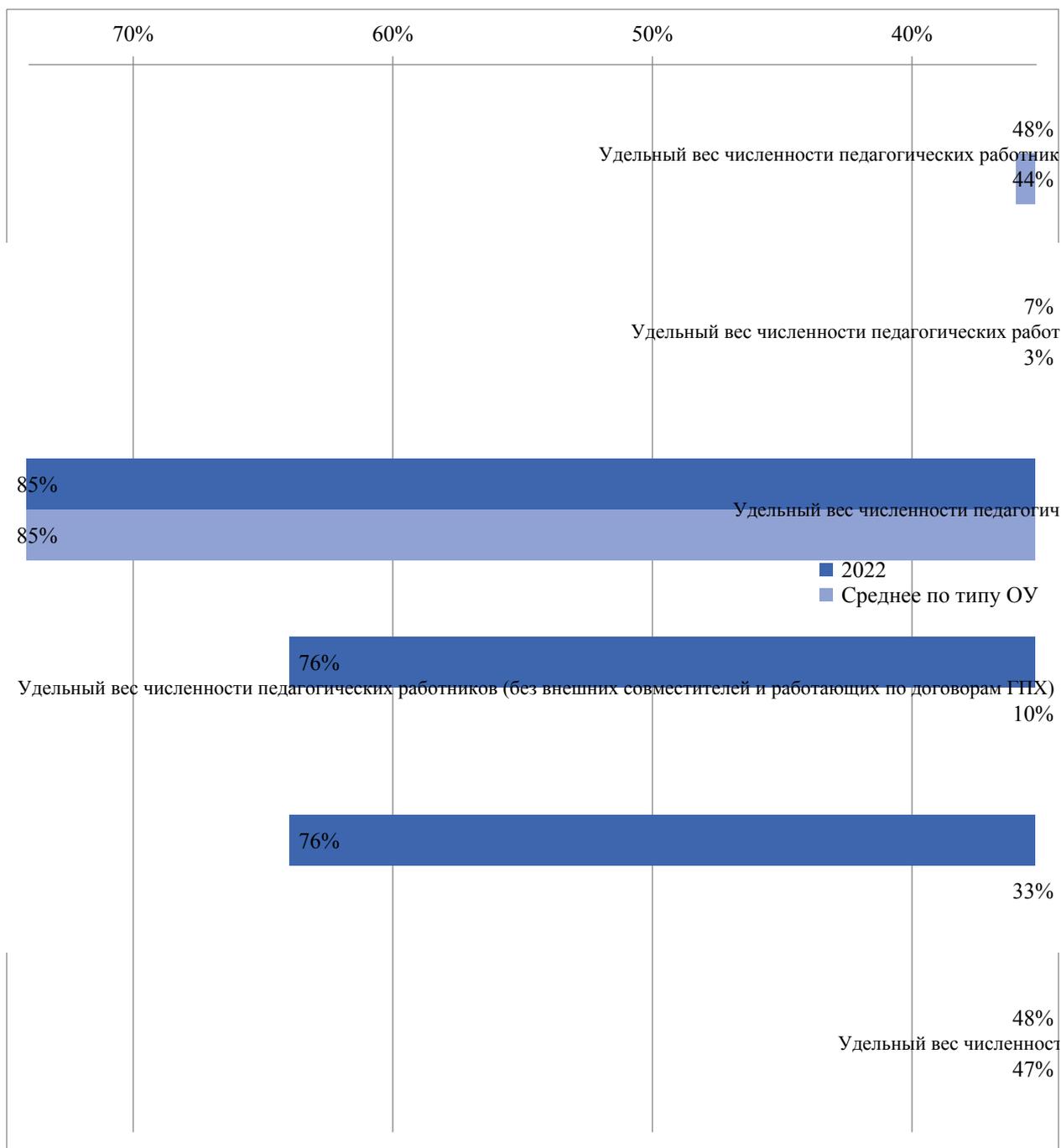


Рисунок 2.30.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж имени Н.И. Путилова» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [43].

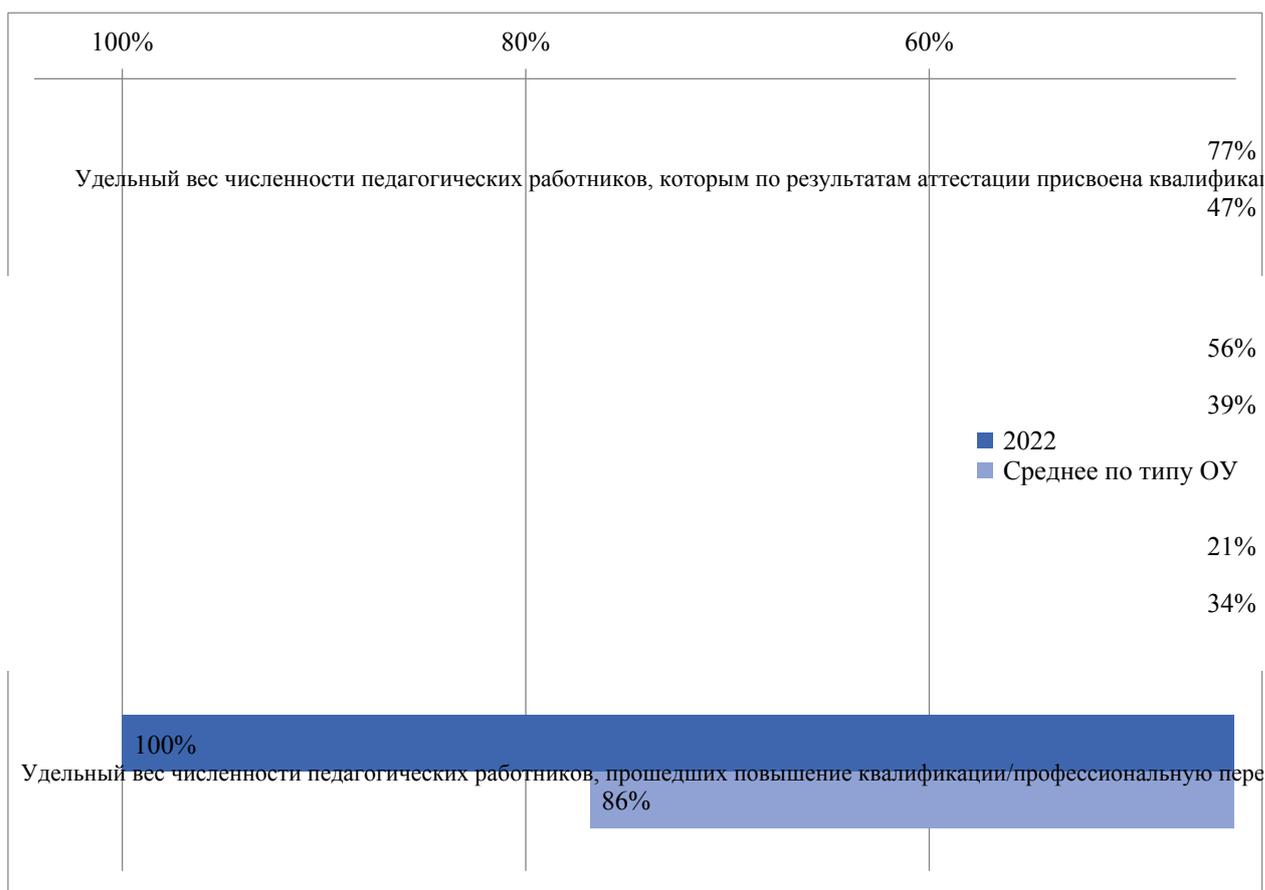


Рисунок 2.30.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж имени Н.И. Путилова» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [43].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 56% и 21%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 85%, что полностью соответствует показателям по типу ОУ.

Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях федерального уровня, составляет 63% в общей численности педагогических работников в 2022-2023 году.

В СПб ГБПОУ «Малоохтинский колледж» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

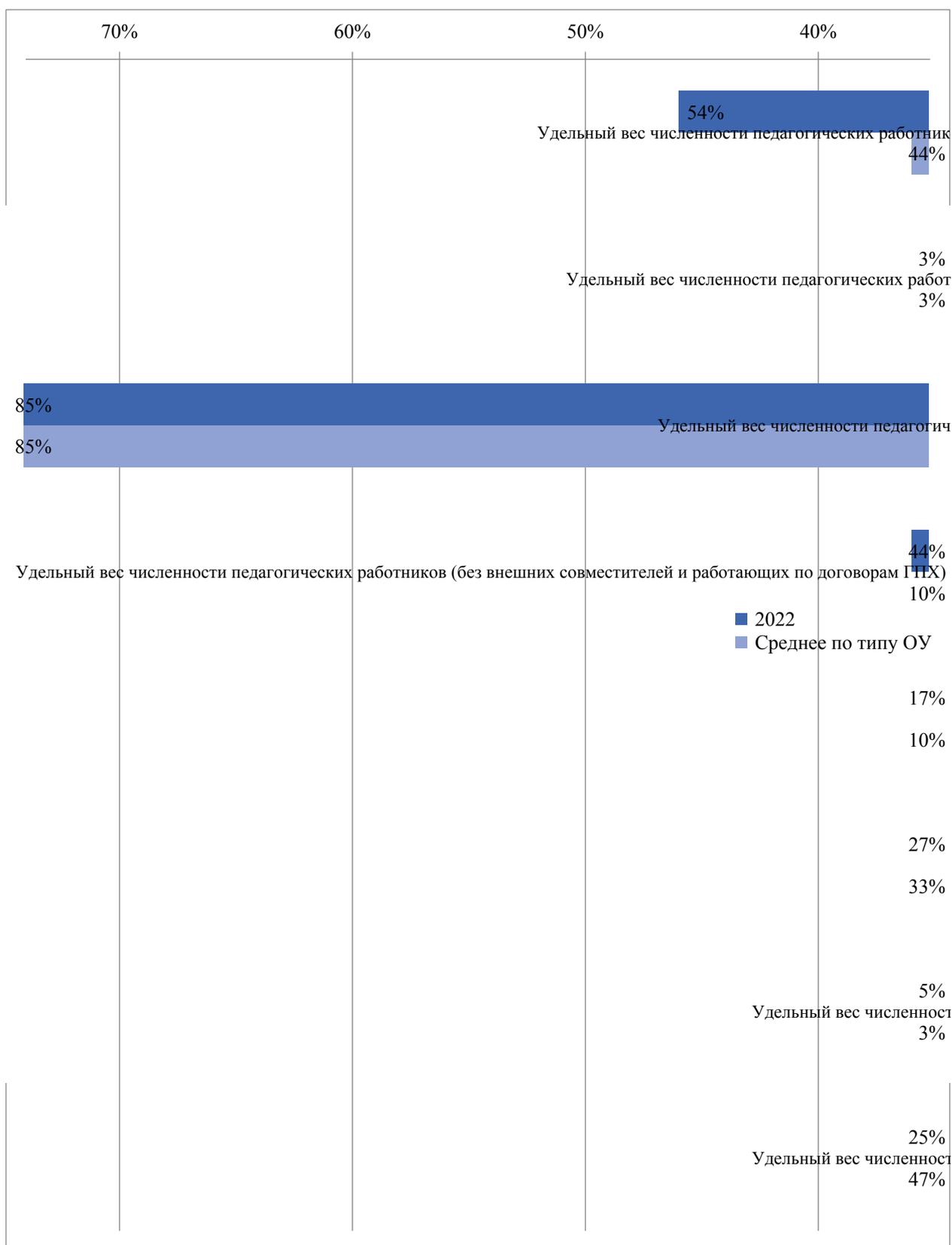


Рисунок 2.31.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Малоохтинский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [8].

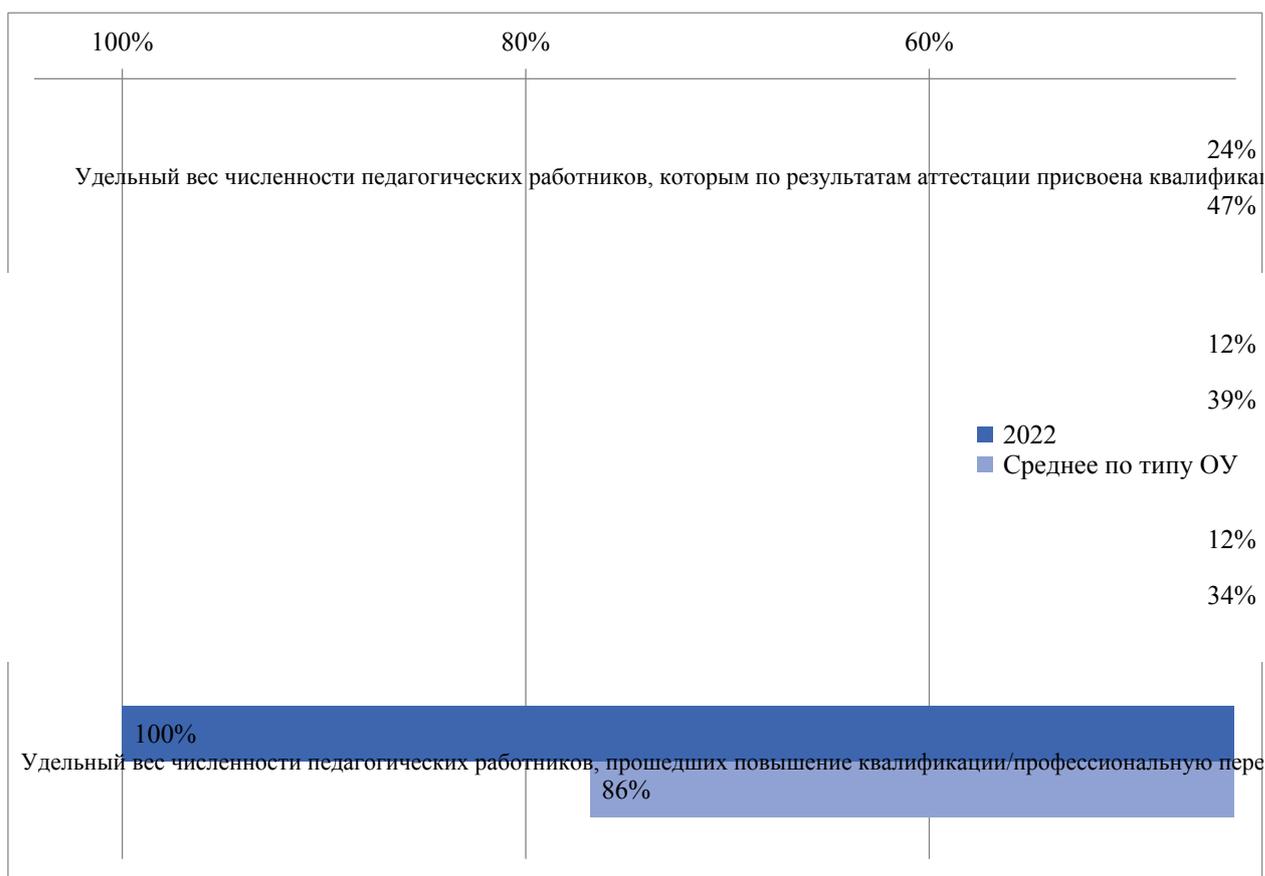


Рисунок 2.31.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Малоохтинский колледж» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [8].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 12% и 12%, что меньше средних показателей по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 85%, что полностью соответствует показателям по типу ОУ.

В результате анализа данных СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и промышленных технологий» были получены следующие результаты при анализе отчета за 2022 год. Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

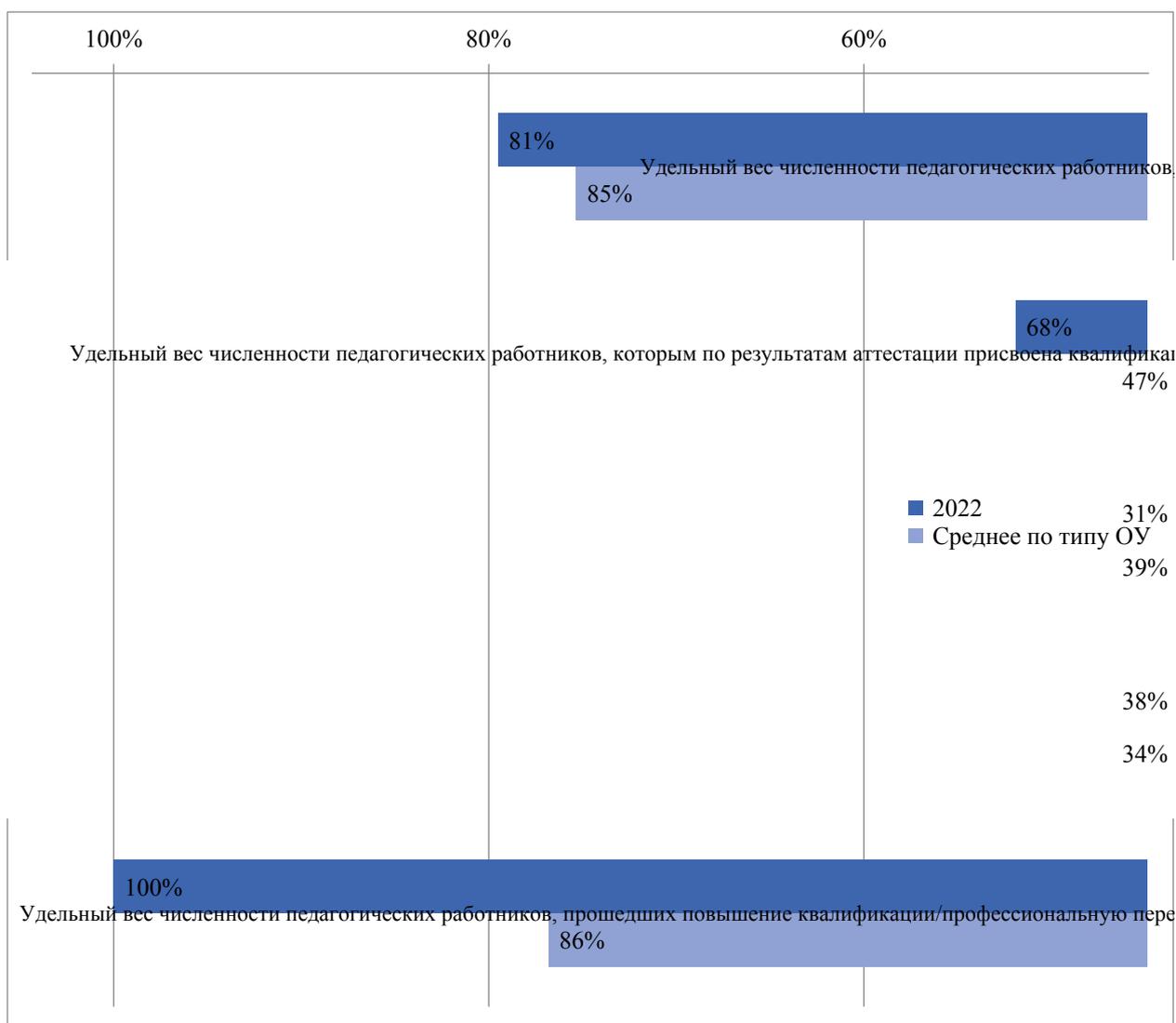


Рисунок 2.32 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и промышленных технологий» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [47].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 30,50% и 37,55%, что меньше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 80,50%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

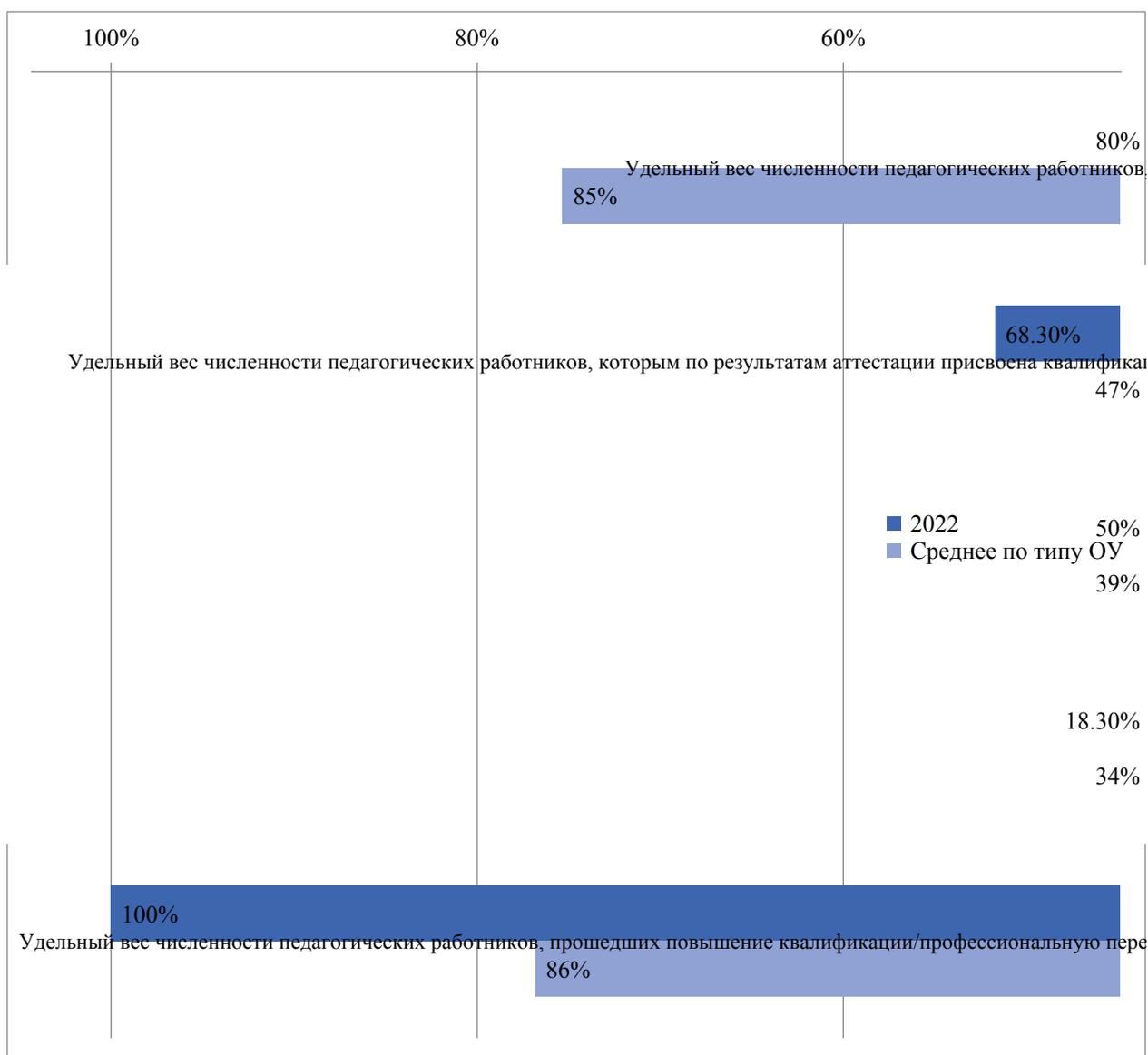


Рисунок 2.33 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [40].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 50% и 18,30%, что больше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 80%, что ниже среднего значения показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года,

в общей численности педагогических работников составляет 96,10%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

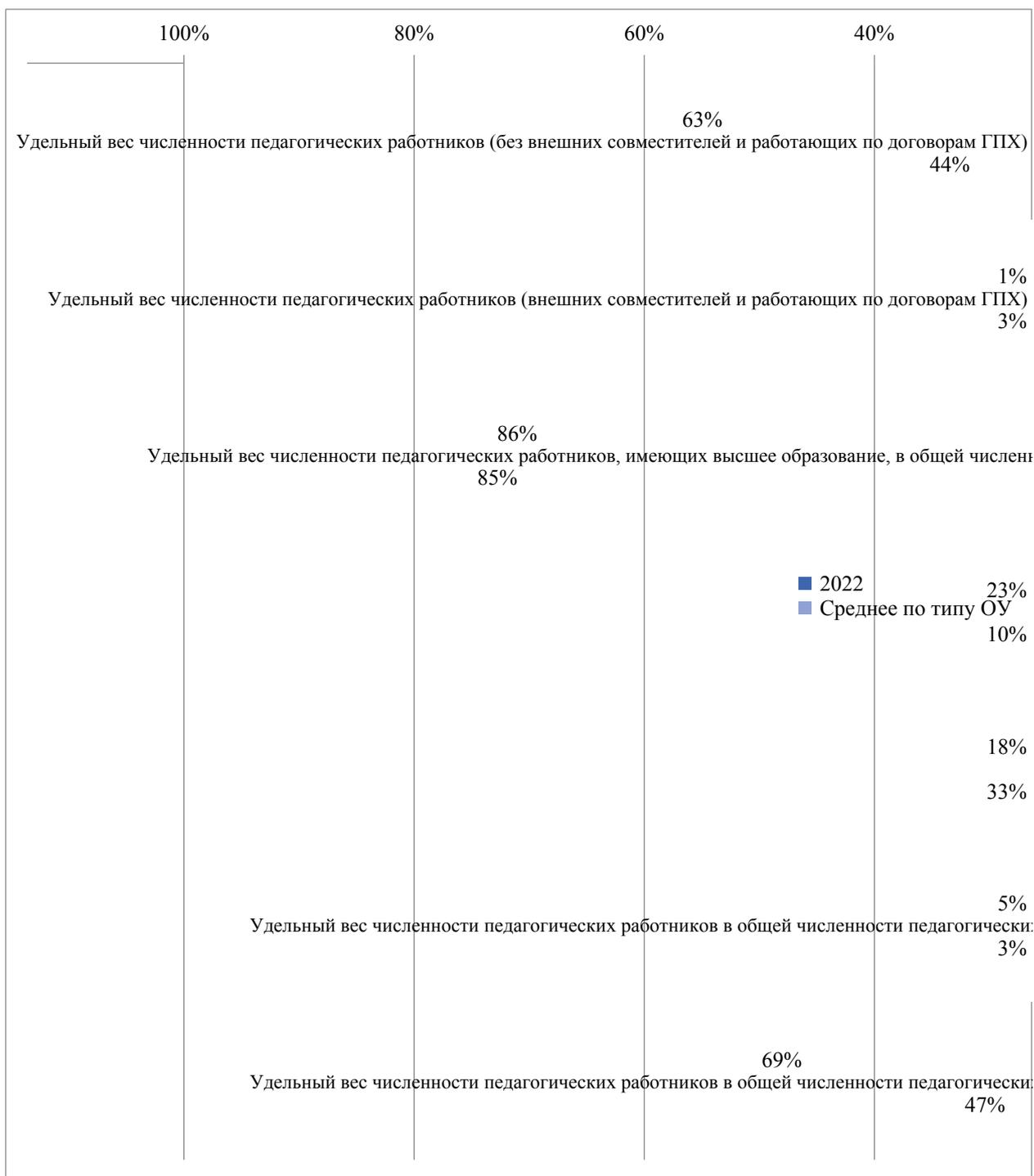


Рисунок 2.34.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [5].

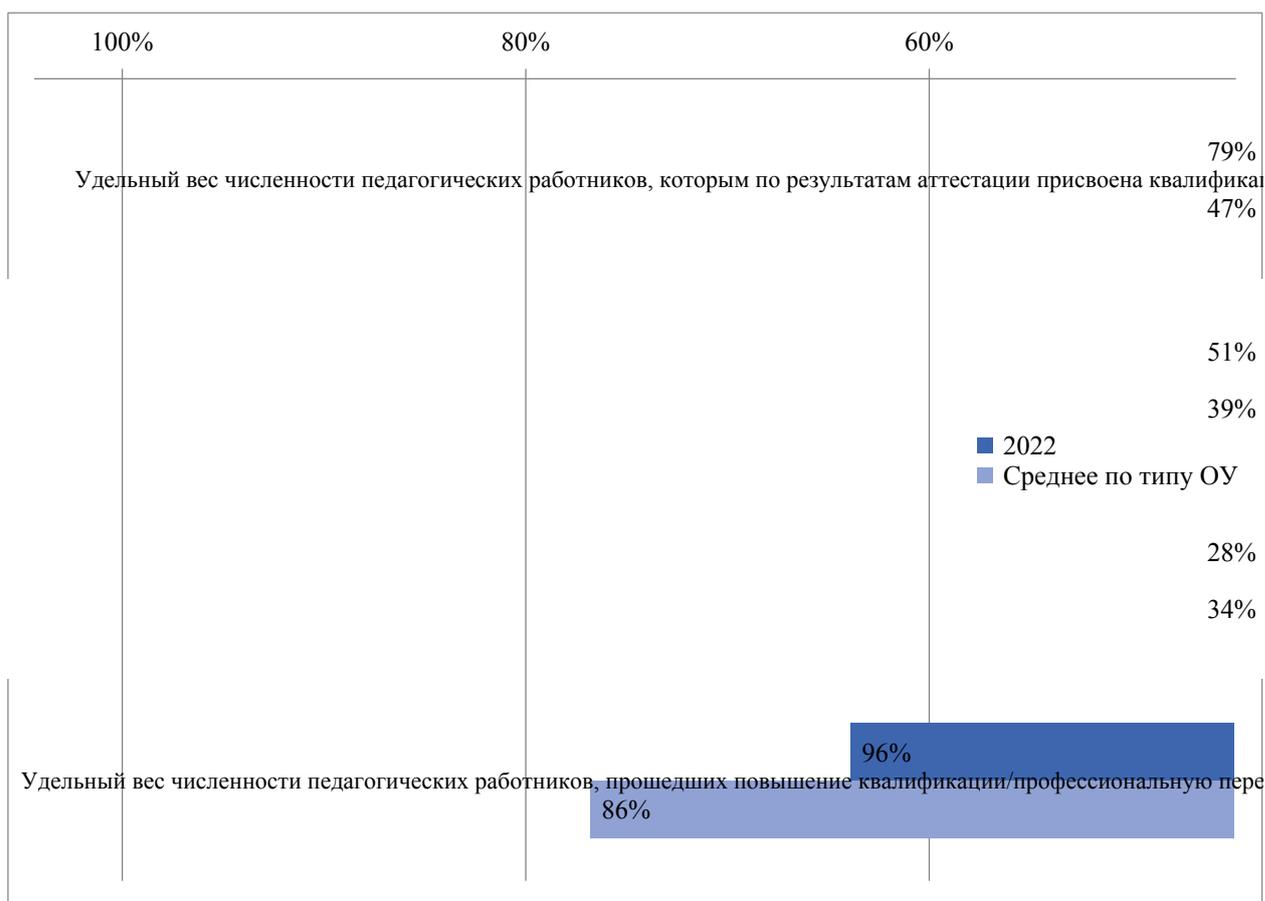


Рисунок 2.34.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [5].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 51% и 28%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 86,40%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

В СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 100%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

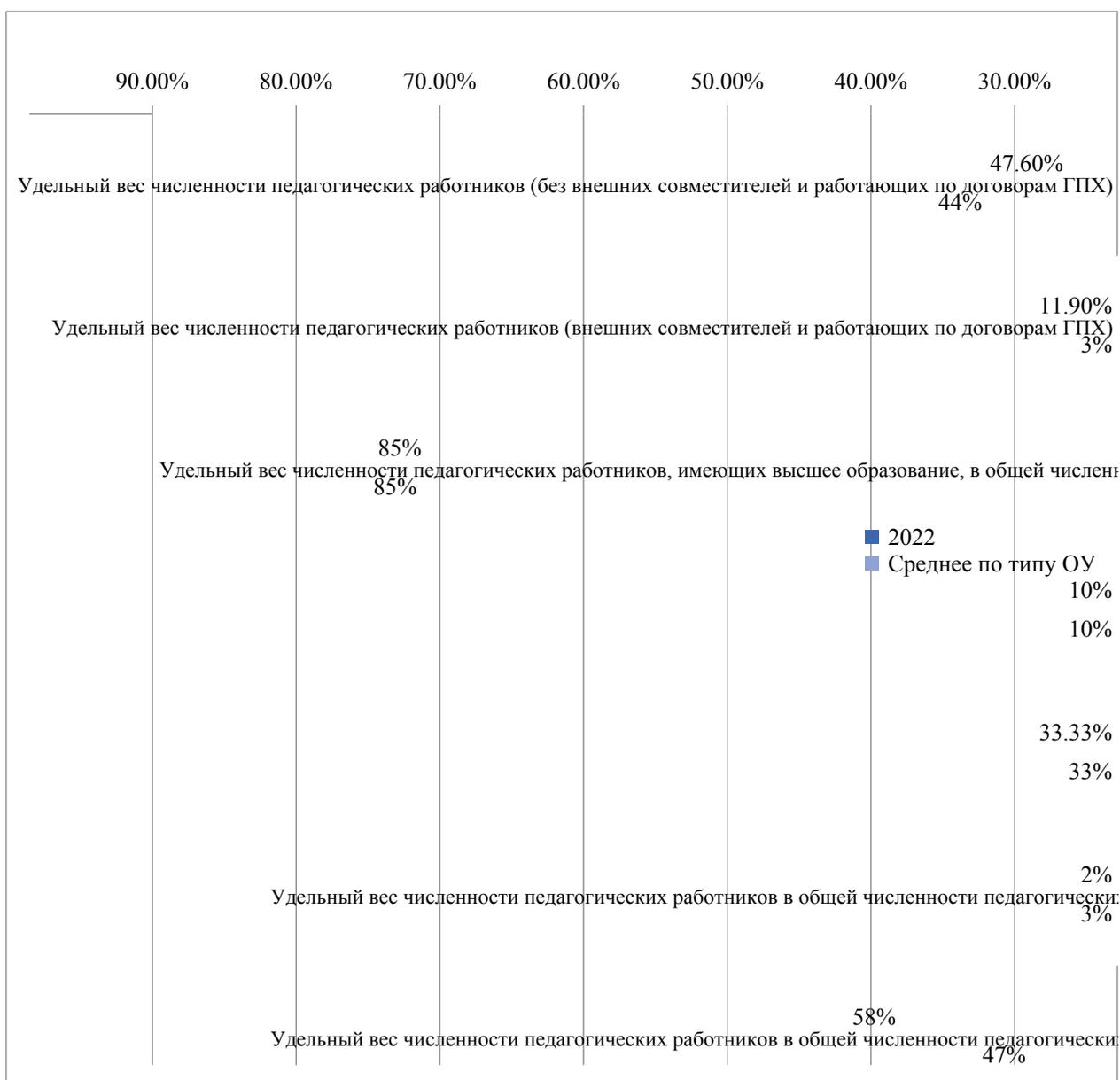


Рисунок 2.35.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [53].

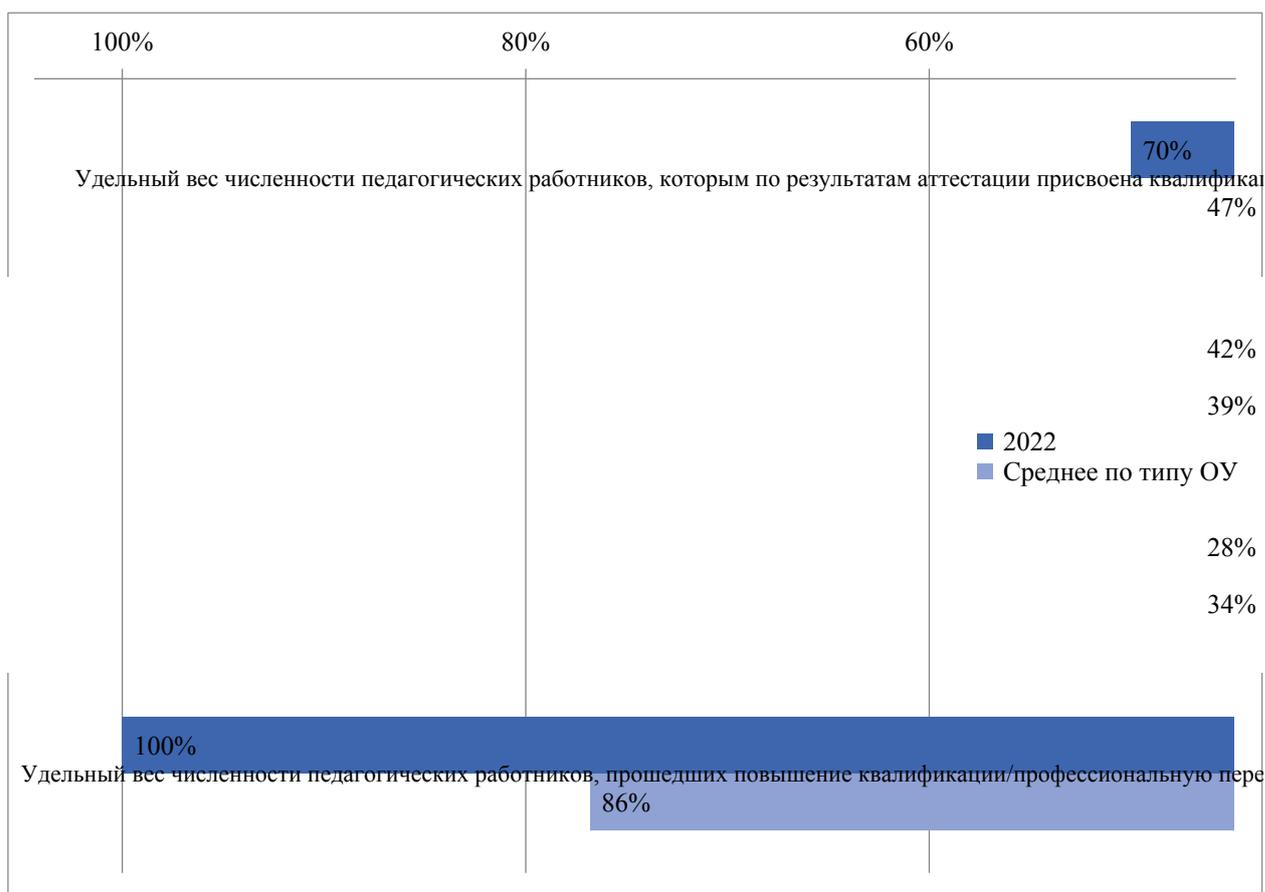


Рисунок 2.35.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [53].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 42% и 28%, что меньше средних показателей по показателю первой квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 85%, что полностью соответствует значениям показателя по типу ОУ.

В СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса» удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников составляет 98%, что выше среднего показателя по типу ОУ.

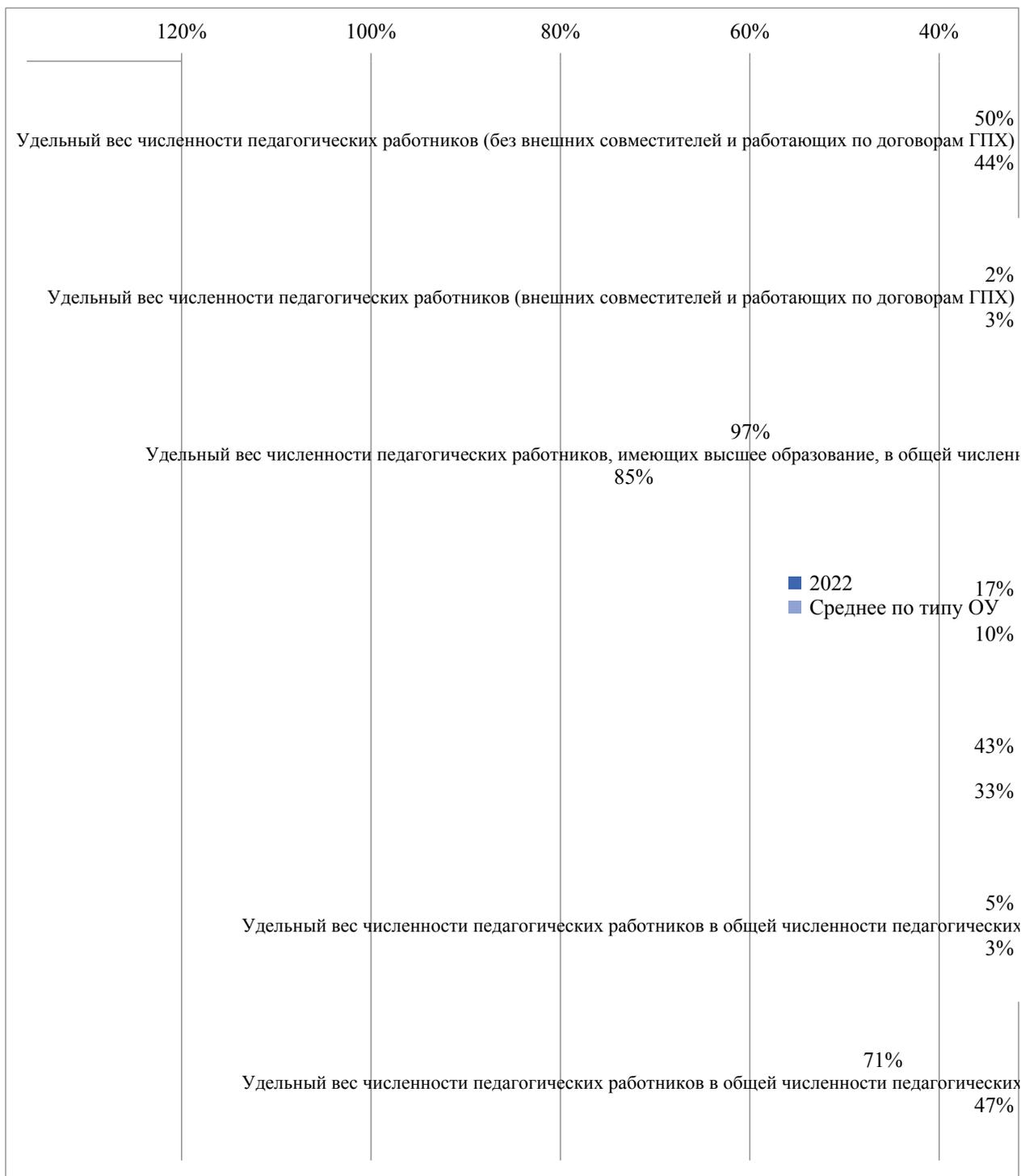


Рисунок 2.36.1 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [6].

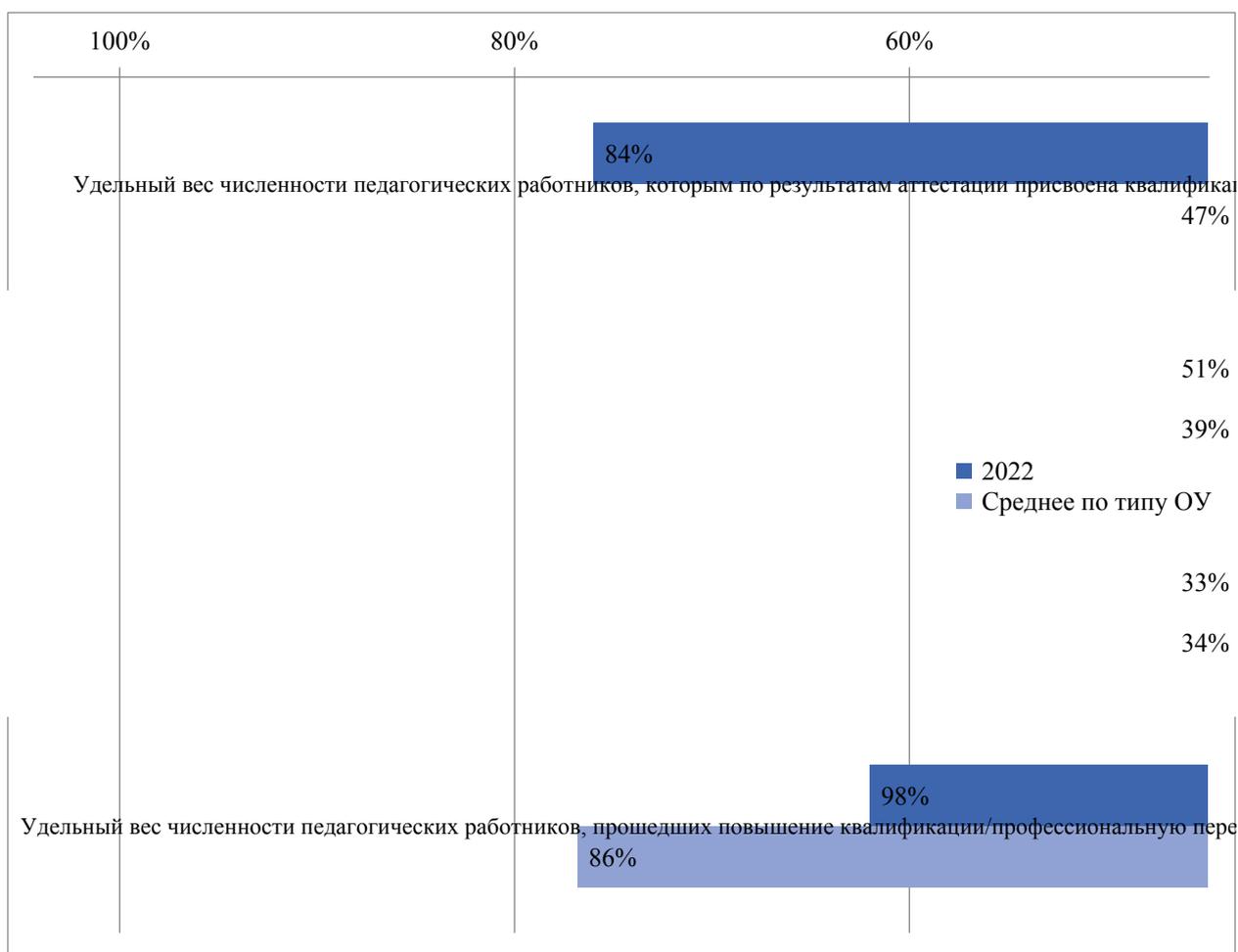


Рисунок 2.36.2 – Основные показатели качественных характеристик педагогического персонала СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса» и средние показатели по типу ОУ в 2022 году, %

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [6].

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, а также первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников составляет соответственно 51% и 33%, что больше средних показателей по показателю высшей квалификационной категории по типу ОУ. Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников составляет 97%, что превосходит среднее значение показателя по типу ОУ.

2.3. Результаты выборочно анализа количественных и качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга

В рамках исследования были проанализированы отчеты о самообследовании 9 образовательных учреждений СПО, учредителем которых является Комитет по науке и высшей школе Санкт-Петербурга. Из

этого количества у 7 образовательных учреждений данные представлены за два анализируемых периода, у 2 образовательных учреждений – только за 2022 год.

В отличие от структуры информации о кадровом обеспечении педагогическими работниками подведомственных организаций Комитета по образованию Санкт-Петербурга, в отчетах о самообследовании образовательных учреждений, рассматриваемых в этом разделе монографии, представлены данные по семи параметрам, характеризующим кадровые аспекты.

Анализ данных Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права» (СПб ГБПОУ «СПбТОТФиП») за два периода показал, что значения всех основных параметров анализа, за исключением удельного веса численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников выше среднего значения по типу образовательного учреждения (ОУ).

Динамика к росту значений показателей наблюдается по удельному весу численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников. Рост значения наблюдается по высшей категории: в 2022 г. показатель составил 38%, что на 2% выше значения в 2021 г. и среднего значения показателя по типу образовательного учреждения. Аналогично рост выявлен по показателю удельного веса численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников. В 2022 г. он составил 11%, что на 7% выше среднего значения показателя по типу образовательного учреждения.

В отношении остальных показателей Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права» не выявлено роста либо спада, значения показателей характеризует отсутствие динамики за рассматриваемый период.

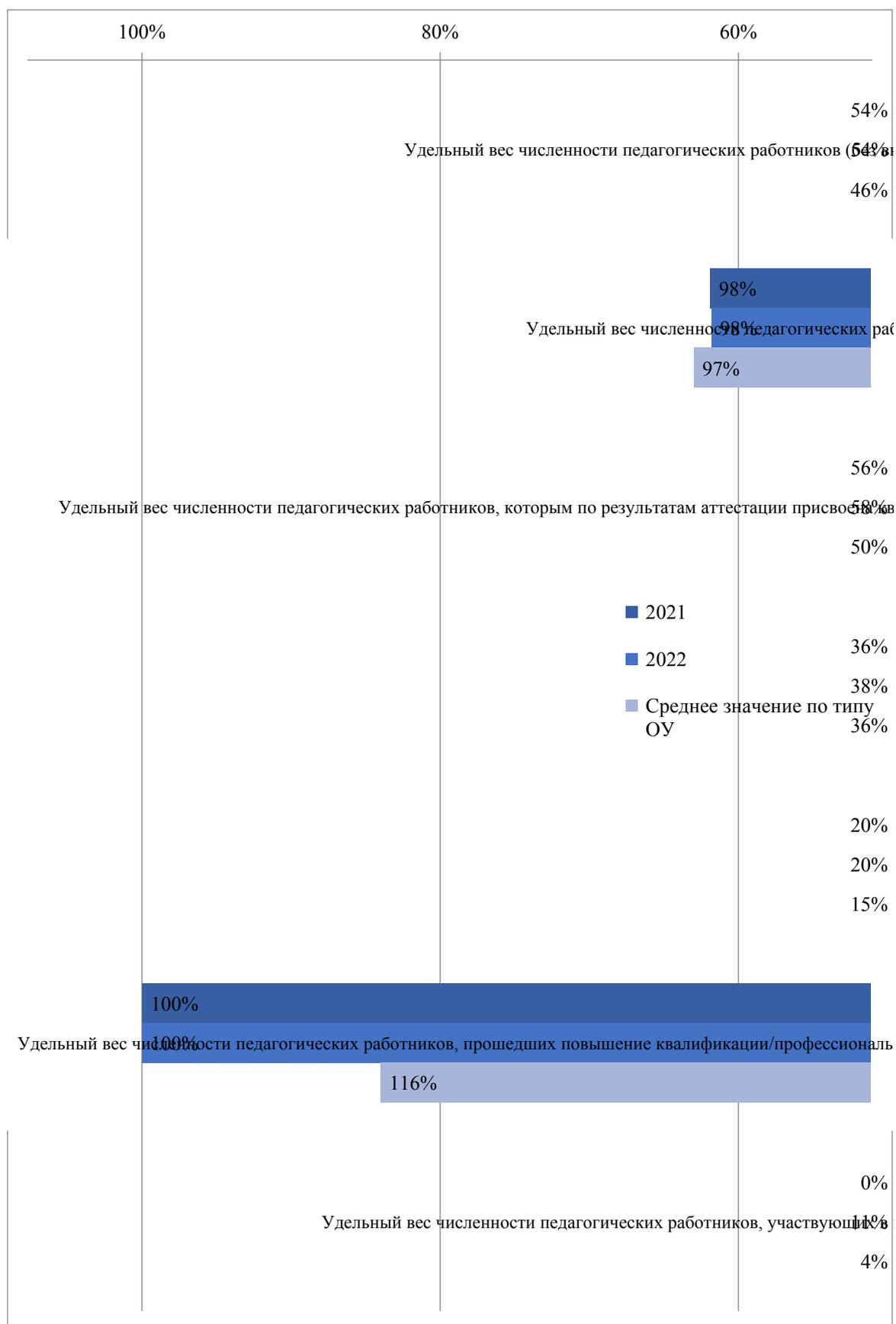


Рисунок 2.37 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права»
 Построено на основе отчетов по результатам самообследования [30].

В результате анализа данных Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции» (СПб ГБПОУ «СПб ТКУиК») было выявлено, что все рассматриваемые показатели остались неизменными в 2022 г. по сравнению с предыдущим периодом.

Динамика в отношении основных количественных показателей по кадровому обеспечению педагогического персонала не наблюдается. При этом в ходе сравнительного анализа показателей по образовательному учреждению и средних значений показателей выявлено, что значение удельного веса численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников ниже среднего значения показателя по типу образовательного учреждения на 5% в обоих периодах.

Аналогичная ситуация наблюдается по показателю удельного веса численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников. Значение данного показателя ниже среднего значения по типу образовательного учреждения на 33%.

Показатель удельного веса численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников выше среднего значения. Его значение больше на 1% по сравнению со средним значением по типу образовательного учреждения.

Все остальные показатели образовательного учреждения характеризуются более высокими значениями, чем средние значения по типу образовательного учреждения.

По данным, представленным в отчетах о самообследовании Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Политехнический колледж городского хозяйства» (СПб ГБПОУ «ПКГХ»), за два периода рост показателей выявлен по удельному весу педагогических работников, имеющих высшее образование (на 1%), получивших первую квалификационную категорию (на 1%), по численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/переподготовку за последние 3 года (на 33%), и участников международных проектов и ассоциаций (на 1%) в общей численности педагогических работников.

Неизменным остался общий показатель удельного веса численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников. При этом наблюдается снижение удельного веса численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников (на 2%) и работников, получивших первую квалификационную категорию (на 1%).

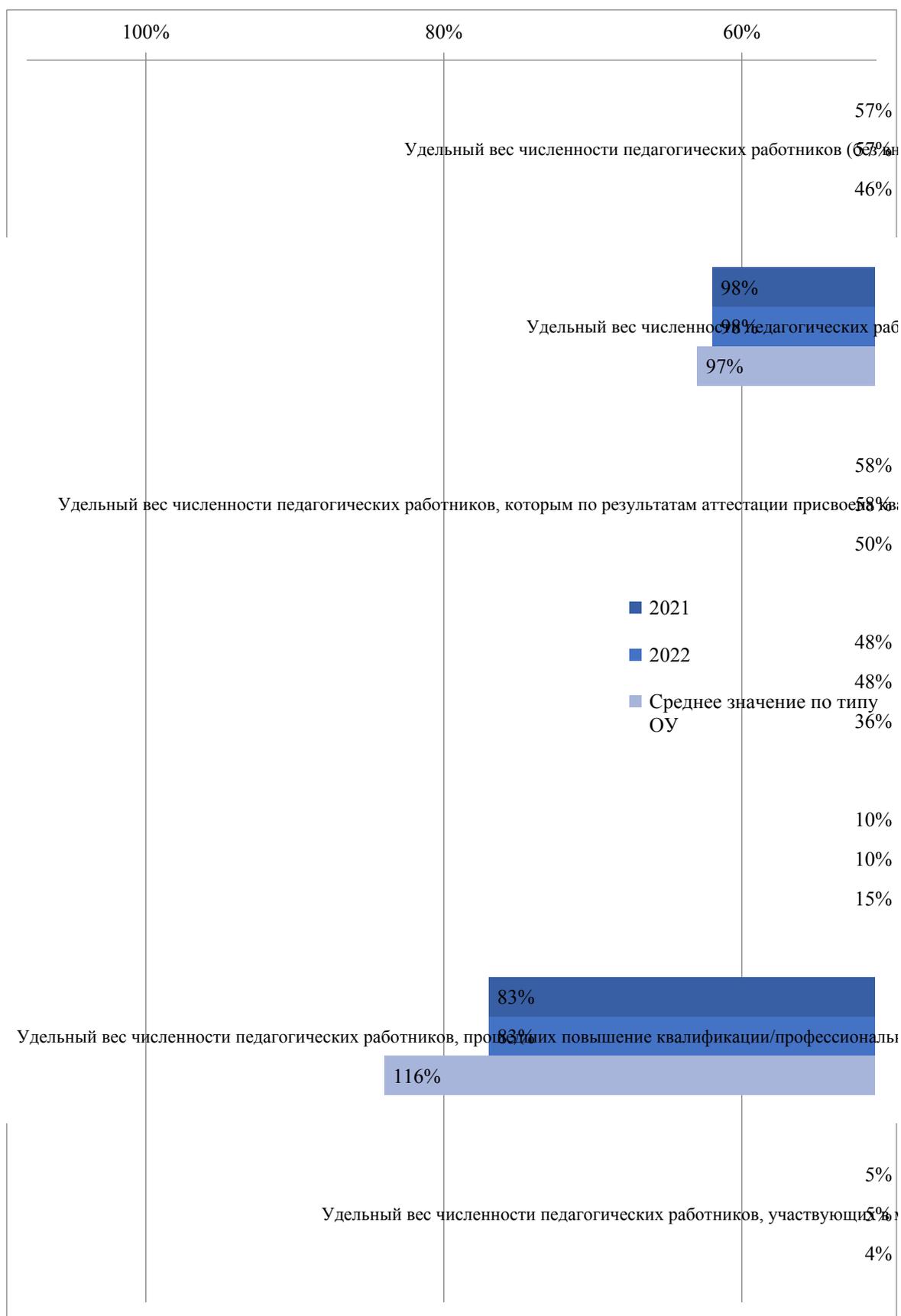


Рисунок 2.38 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [31].

В целом за два отчетных периода по четырем показателям значения у образовательной организации выше средних показателей по типу образовательного учреждения, а по трем, соответственно, ниже.

Результаты анализа рассматриваемых в исследовании показателей Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия машиностроения имени М. Я. Котина» (СПб ГБПОУ «АМК») показали, что по четырем показателям значения у образовательной организации ниже среднего значения по типу образовательного учреждения.

Удельный вес численности педагогических работников образовательного учреждения (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников ниже среднего значения по типу образовательной организации, снижение произошло в 2022 г. до 36% по сравнению с 2021 г., т. е. с 38% до 36%.

На один процент снизился удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников. Аналогично произошло снижение удельного веса участников международных проектов и ассоциаций.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников в 2022 г. увеличился на 1%.

При этом составляющие этого показателя, т. е. удельные веса по высшей и первой категории, остались неизменными на уровне 30% и 15%, что полностью соответствует среднему уровню по типу образовательного учреждения в отношении первой квалификационной категории и ниже среднего на 6% по высшей квалификационной категории.

Неизменным осталось значение по показателю удельного веса численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников по двум периодом. Этот показатель в 2022-2023 учебном году составляет 100%, что меньше среднего показателя на 16% по типу образовательного учреждения по подведомственным организациям Комитета по науке и высшей школе.

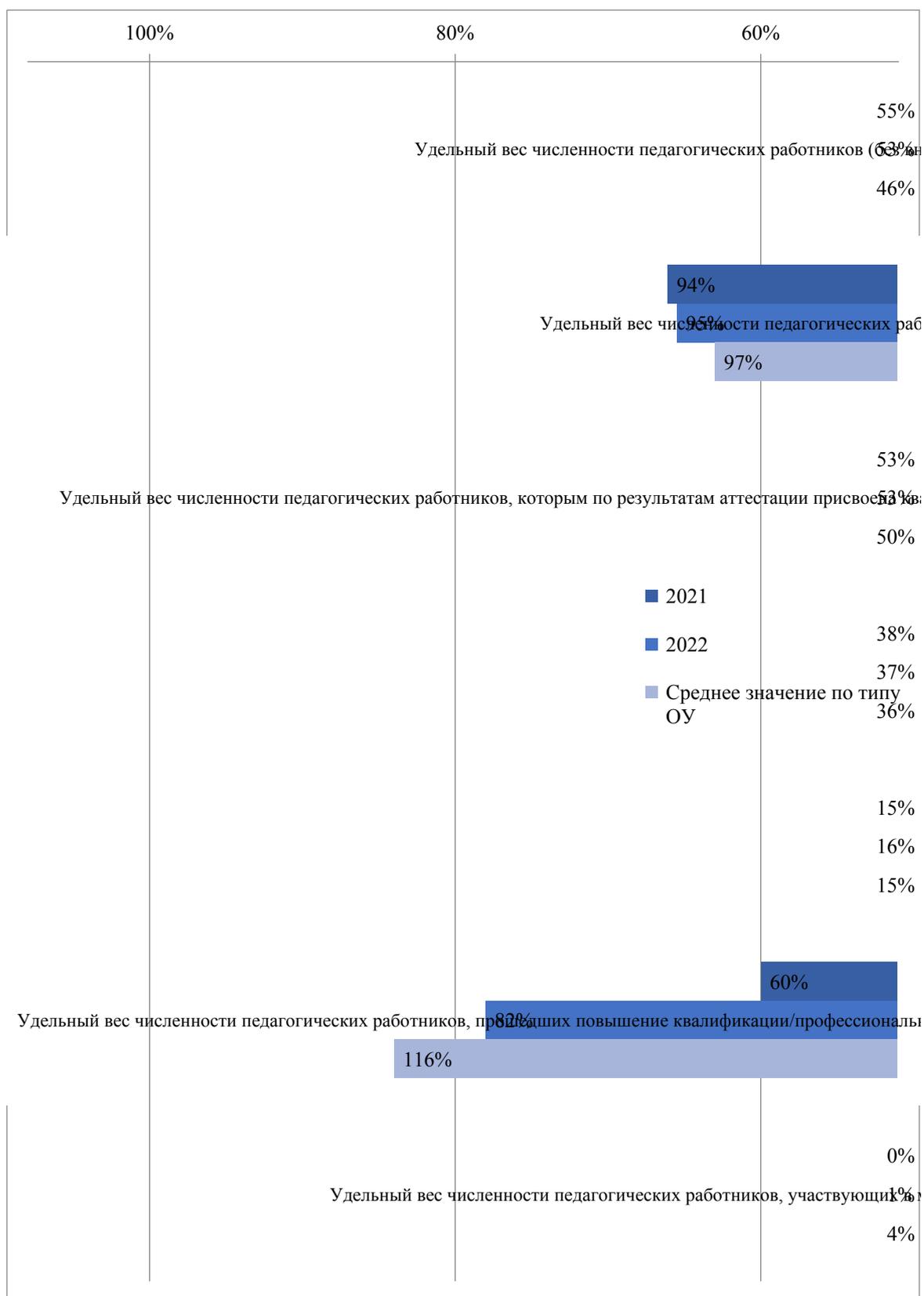


Рисунок 2.39 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Политехнический колледж городского хозяйства»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [32].

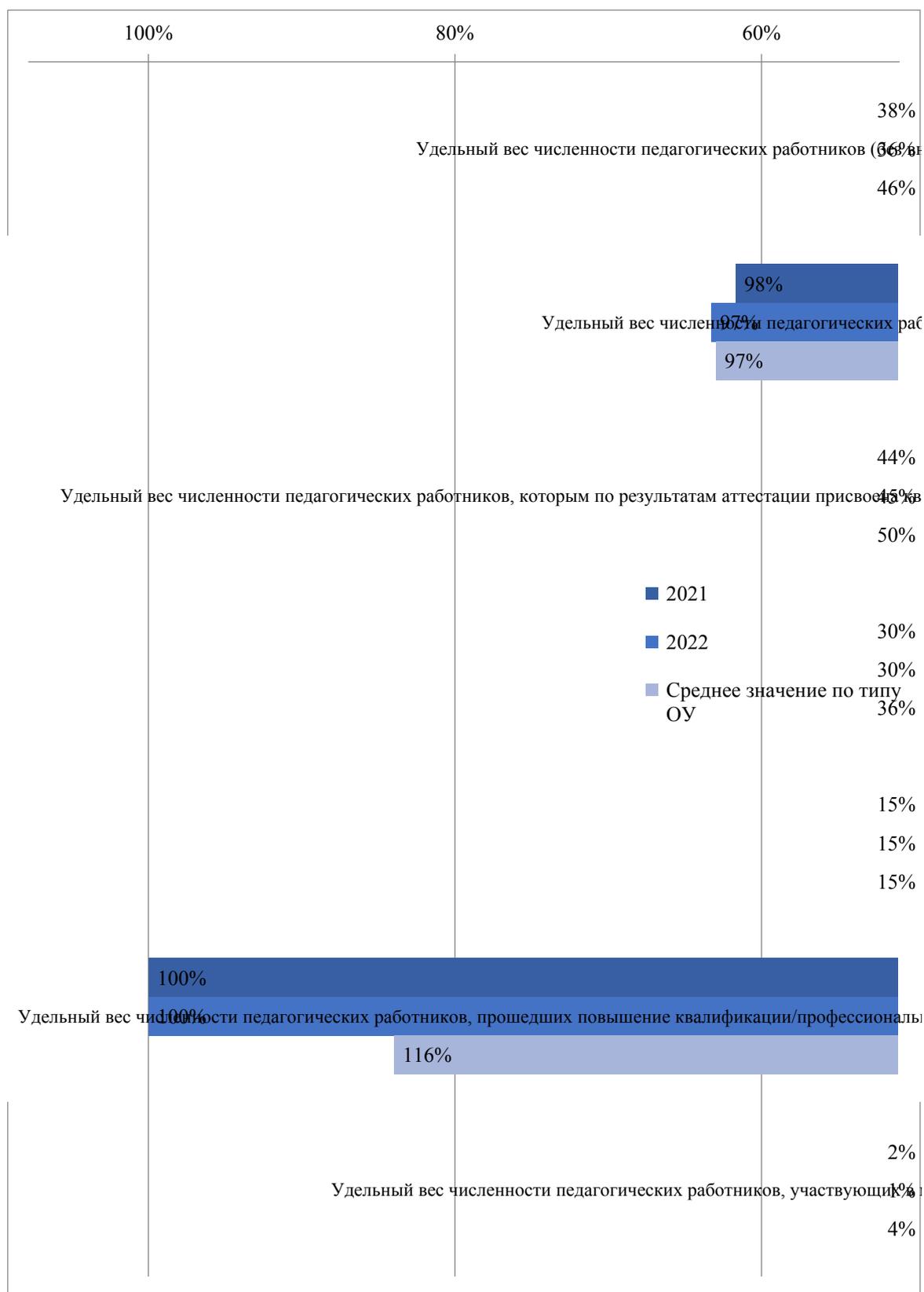


Рисунок 2.40 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия машиностроения имени М. Я. Котина»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [33].

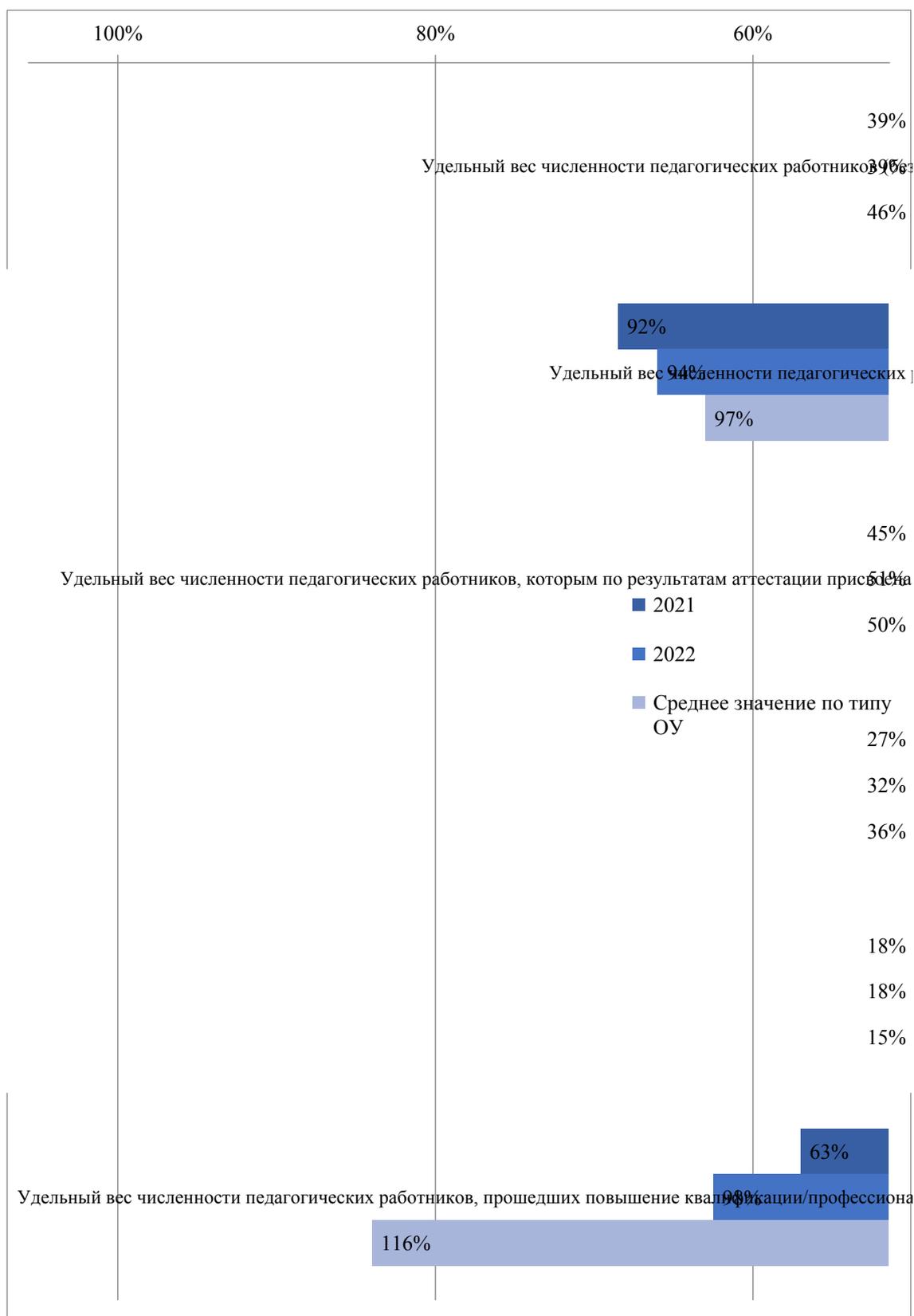


Рисунок 2.41 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [34].

Ситуация, при которой удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составляет меньше 40%, складывается и в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Академия транспортных технологий» (СПб ГПОУ «АТТ»). В данном образовательном учреждении СПО удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял в двух периодах 39%, что на 7% меньше, чем среднее значение этого показателя по типу образовательного учреждения.

При этом наблюдается рост (на 2%) удельных весов по численности педагогических работников, имеющих высшее образование, но показатель остается ниже среднего по типу образовательного учреждения.

Также наблюдается рост на 6% по удельному весу численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория (это значение стало выше среднего) и на 5% – по удельному весу численности педагогических работников по присвоению высшей категории (этот показатель остался ниже среднего по типу образовательной организации). На 35% увеличился удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников.

Одними из самых высоких значений по показателю удельного веса численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников характеризуется Санкт-Петербургские государственные бюджетные профессиональные образовательные учреждения «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» и «Петровский колледж».

В СПб ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» этот показатель составил в 2022 г. 172%, что на 40% выше показателя в 2021 г. и на 56% выше среднего показателя по типу образовательного учреждения.

У СПб ГБПОУ «Петровский колледж» данный показатель в 2022 г. составлял 241%, что на 125% выше среднего показателя по типу образовательного учреждения. В случае этого образовательного учреждения динамику отследить не представляется возможным по рассматриваемым периодам, т. к. на момент проведения сбора информации для данного исследования отчет о самообследовании на сайте организации был представлен только за 2022 г.

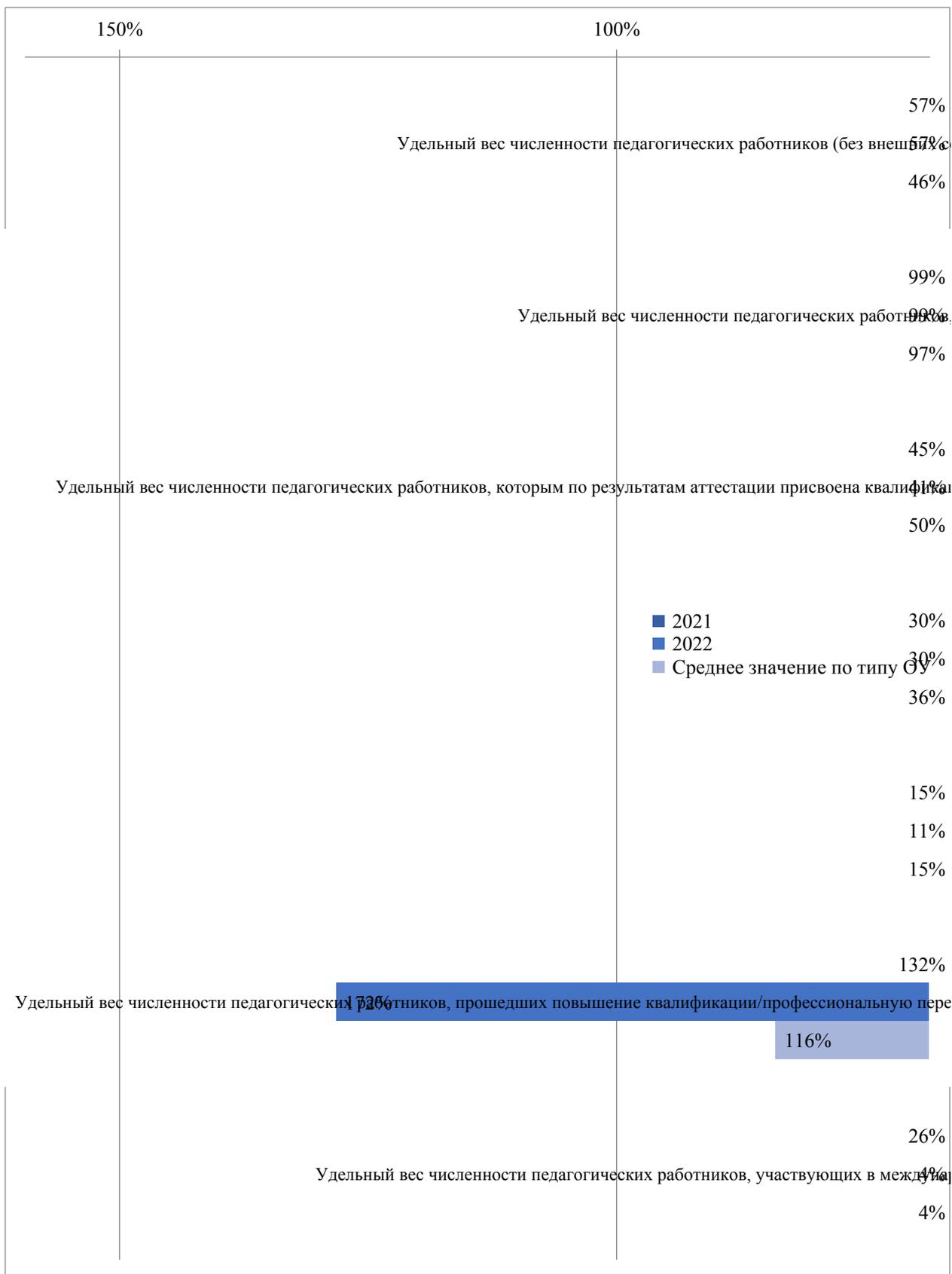


Рисунок 2.42 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [35].

В отношении СПб ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» (СПб ГБПОУ «АУГСГиП») по трем показателям количественных и качественных характеристик педагогических работников выявлено отсутствие динамики. К этим показателям относятся: удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников (57%), удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников (99%), удельный вес численности педагогических работников, которым присвоена высшая категория, в общей численности педагогических работников (30%). Превалирующее количество значений данных показателей выше средних значений по типу образовательного учреждения.

Снижение значений показателей выявлено по удельному весу численности педагогических работников, которым присвоена первая квалификационная категория (на 4%), удельному весу численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников (на 22%).

На сайте СПб ГБПОУ «Петровский колледж» отчет о самоанализе представлен только за 2022 г. Все рассматриваемые в исследовании показатели за данный период у образовательного учреждения выше по значениям, чем среднее значение по типу образовательного учреждения, за исключением удельного веса численности педагогических работников, которым присвоена первая квалификационная категория: значение этого показателя ровно соответствует среднему значению по типу образовательного учреждения.

Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников выше на 19% среднего значения, удельный вес численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, – на 7%, удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, – на 5% (в том числе на 4% по высшей категории), удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников – на 2%.

Результаты анализа данных в отношении СПб ГБПОУ «Академия промышленных технологий» показали, что удельный вес педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) выше среднего значения по типу образовательного учреждения на 2%, однако значение показателя снизилось на 1% по сравнению с 2021 г.

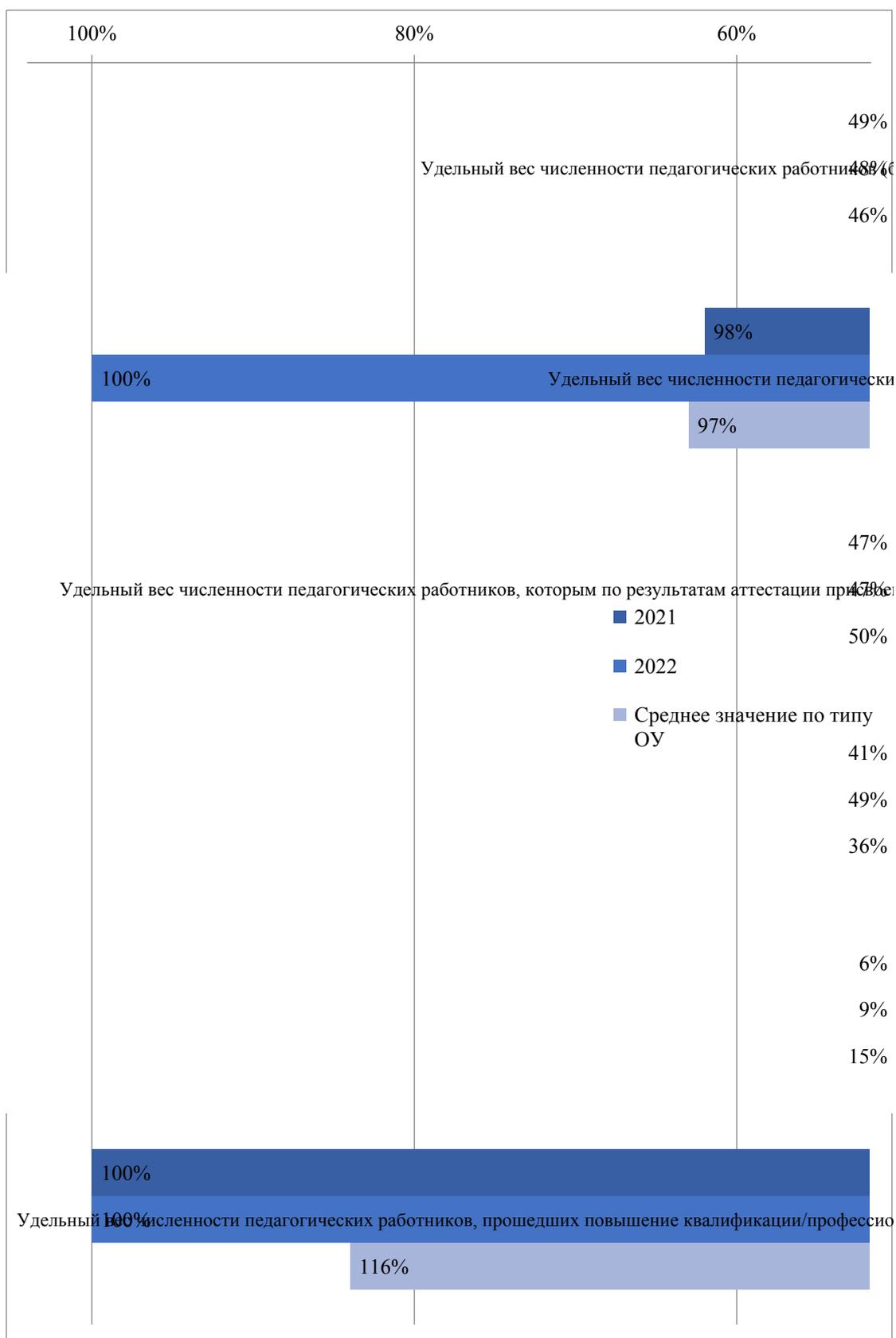


Рисунок 2.44 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Академия промышленных технологий»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [37].

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников выше среднего значения на 3% и выше на 2% по сравнению с предыдущим периодом.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников не изменился за отчетный период и составил 47%, что меньше среднего значения на 3%.

Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена первая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников увеличился на 3% относительно значения показателя в 2021 г., но остается все еще меньше среднего значения по типу ОУ на 6%.

Наблюдается рост удельного веса численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена высшая квалификационная категория, в общей численности педагогических работников на 8% (по сравнению с 2021 г.), что выше на 13% среднего значения.

Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников в обоих периода составил 100%, что на 16% ниже среднего показателя.

Данные в отчете по удельному весу численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников не представлены.

По данным отчета о самообследовании на 2022 г. Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж» (СПб ГБПОУ «СПАСК»), удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников составлял 59,4%, что выше среднего значения по типу образовательной организации. Превалирующее количество показателей образовательного учреждения демонстрируют значения ниже средних значений по типу образовательных учреждений.

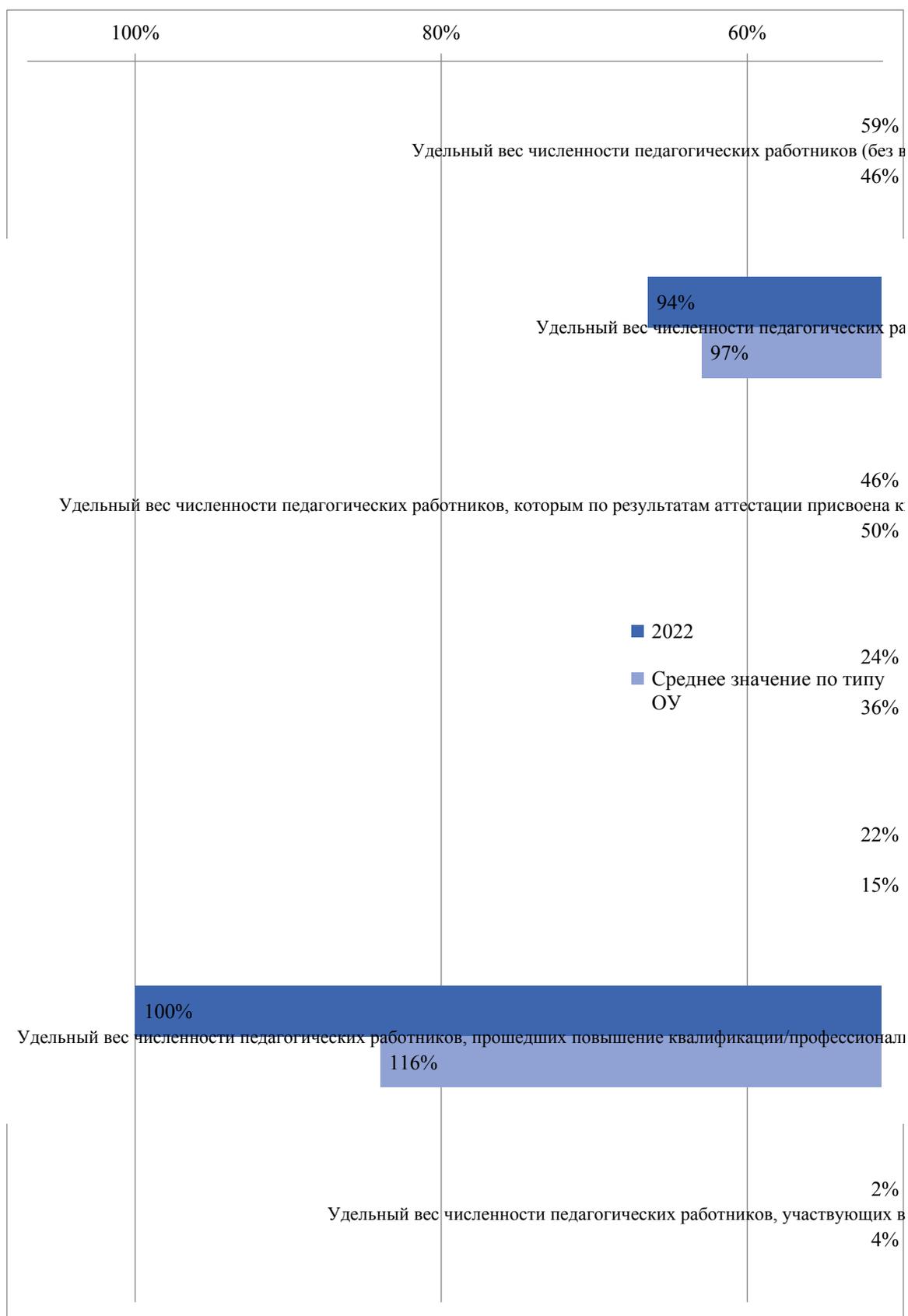


Рисунок 2.45 – Основные показатели количественных и качественных характеристик педагогического персонала СПб ГБПОУ «Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж»

Построено на основе отчетов по результатам самообследования [29].

Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников на 3% ниже среднего значения по типу образовательной организации. На 4% ниже значение показателя удельного веса численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе: на 12% ниже показатель по присвоению высшей категории, но на 7% выше по присвоению первой квалификационной категории.

Показатель удельного веса численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, ниже среднего значения на 2%, а показатель удельного веса численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников – на 16%.

Глава 3. Основные направления развития подходов к анализу обеспеченности педагогическими кадрами и их качественных характеристик в стратегическом аспекте образовательных организаций СПО

3.1. Результаты анализа учета кадрового обеспечения и развития качественных характеристик персонала в стратегиях развития образовательных организаций среднего профессионального образования

Важным аспектом обеспечения деятельности и развития системы СПО СПб, особенно в отношении качественных характеристик подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, является кадровое обеспечение процесса обучения. Особенно актуален данный аспект в условиях изменений, происходящих на рынке труда. Удовлетворение конкретных потребностей работодателей по формированию актуальных компетенций специалистов напрямую зависит от характеристик человеческих ресурсов, которые осуществляют непосредственно процесс обучения и проводят оценку его результатов.

Как показывают исследования, доля преподавателей и мастеров производственного обучения из числа действующих работников профильных предприятий и организаций, работающих по совместительству в образовательной организации на не менее чем 25% ставки, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения была невелика до 2021 г. (рис. 3.1). в 2021 г. наблюдается заметный рост показателя.

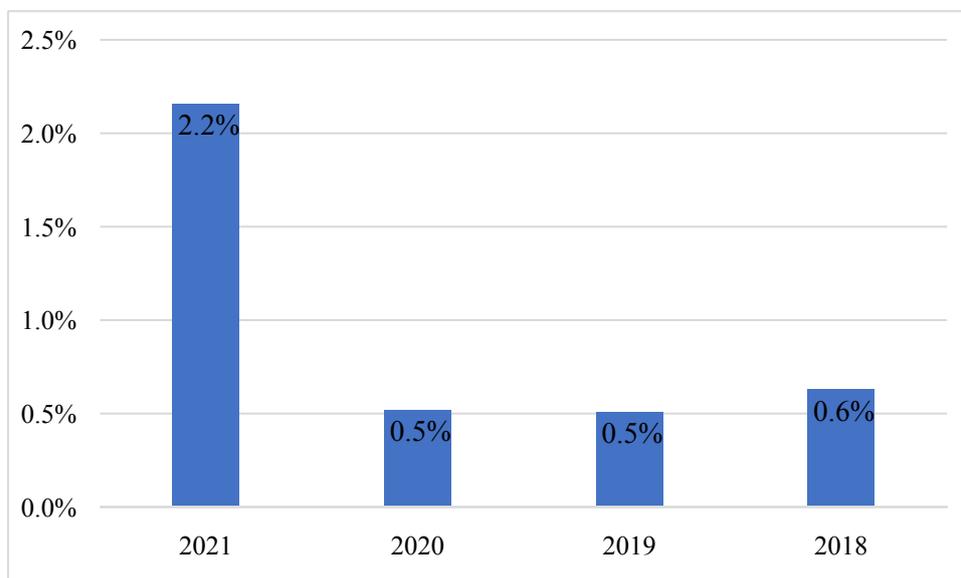


Рисунок 3.1 - Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения из числа действующих работников профильных предприятий и организаций, работающих по совместительству в образовательной организации на не менее чем 25% ставки, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения, % Построено на основе Информационно-аналитических материалов по

результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров, Характеристика системы СПО в Российской Федерации [18]

При этом доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих высшее образование, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации за рассматриваемый период составляет более 92% и имеет тенденцию к росту (рис. 3.2). Наблюдается тенденция к увеличению доли преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих звания лауреатов всероссийских, международных конкурсов, почетные звания Российской Федерации, а также являющихся лауреатами государственных премий, членами-корреспондентами (рис. 3.3). Как видно из данных, по сравнению с 2018 г. данный показатель снизился, но в 2020 г. наблюдается его рост.

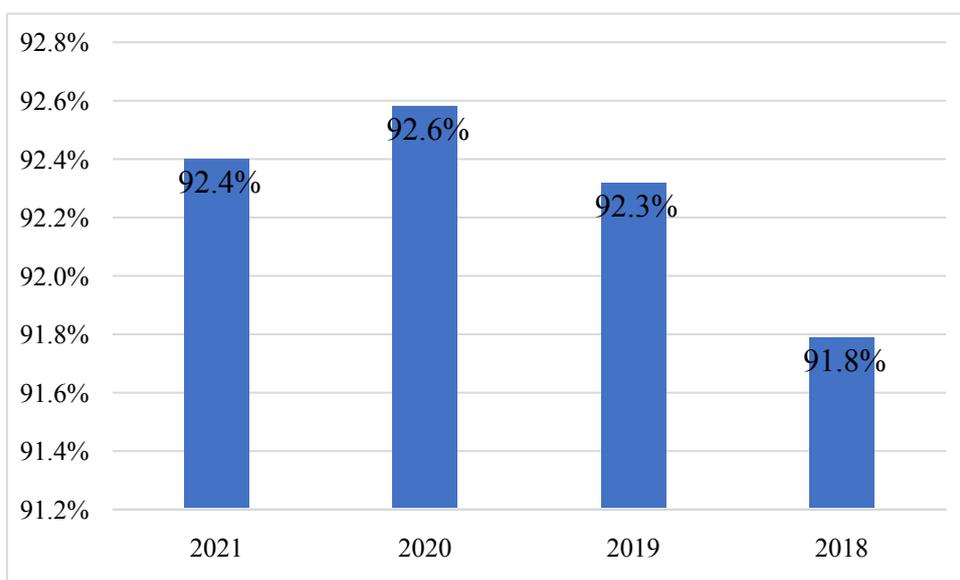


Рисунок 3.2 - Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих высшее образование, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, % Построено на основе Информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров, Характеристика системы СПО в Российской Федерации [18]

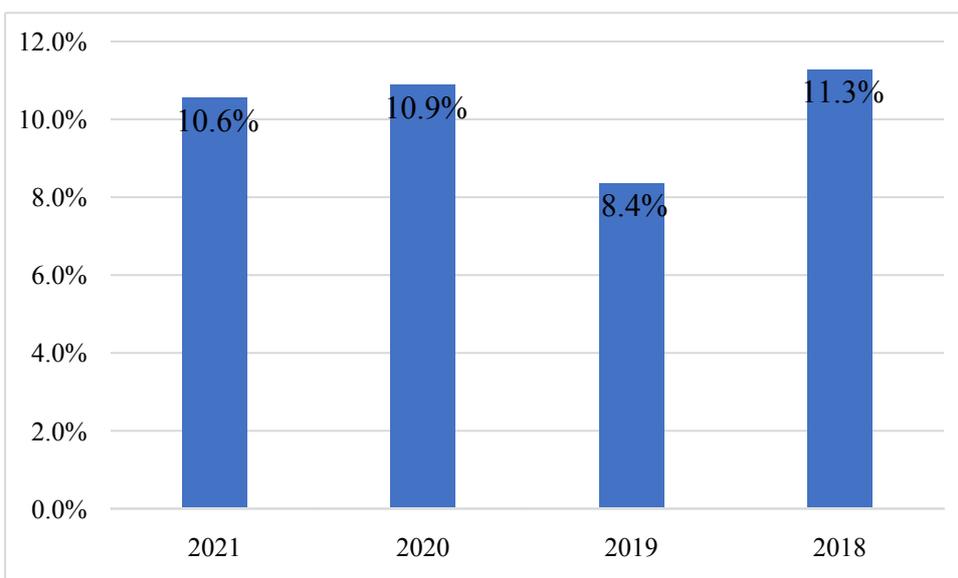


Рисунок 3.3 – Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих звания лауреатов всероссийских, международных конкурсов, почетные звания Российской Федерации, а также являющихся лауреатами государственных премий, член-корреспондентами, % Построено на основе Информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров, Характеристика системы СПО в Российской Федерации [18]

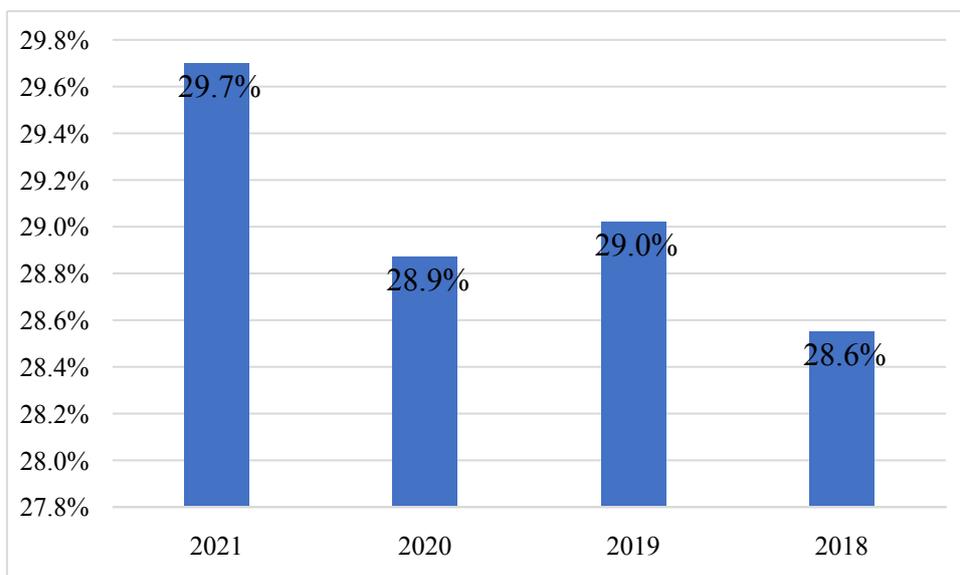


Рисунок 3.4 – Удельный вес численности преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, % Построено на основе Информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров, Характеристика системы СПО в Российской Федерации [18]

Если говорить о возрастной структуре преподавателей и мастеров производственного обучения, то доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации составляет около 29% (рис. 3.4). Незначительные колебания по этому показателю наблюдается за весь рассматриваемый период, но роста его прослеживается.

Это серьезная проблема, которая существует во всех СПО СПб. Центром архивных документов, методических материалов и статистической отчетности в сфере образования был проведен опрос руководителей СПО Санкт-Петербурга, подведомственных Комитету по образованию. Практически во всех СПО Санкт-Петербурга, за редким исключением, при характеристике проблем и трудностей, влияющих на перспективы развития СПО Санкт-Петербурга, были выделены факторы, связанные с представленной выше ситуацией по возрастной структуре преподавателей и мастеров производственного обучения.

Привлечение молодых специалистов, вопросы, связанные с характеристиками и спецификой работы специалистов возраста «серебряной экономики», являются одним из самых значительных затруднений, с которым сталкиваются СПО Санкт-Петербурга, в своей деятельности, и которые напрямую оказывают влияние на возможности развития образовательных организаций СПО.

Вопросы обеспеченности СПО Санкт-Петербурга человеческими ресурсами, для обеспечения управления и реализации процессов обучения, и формирования рациональной, эффективной структуры персонала, необходимо решать комплексно, в рамках стратегического развития всей системы среднего профессионального образования. Основные вопросы и проблемы, которые связаны с количественными и качественными характеристиками деятельности и развития СПО, основываются в значительной мере именно на человеческих ресурсах образовательной организации. На наш взгляд, только комплексный, концептуальный подход позволит решить выявленные проблемы и противоречия, повысить эффективность функционирования и развития СПО Санкт-Петербурга.

Исходя из предпосылки, что кадровая политика и кадровая стратегия любой организации связана с конкретными мероприятиями и действиями руководителей организации в отношении формирования и развития кадрового потенциала, был проведен опрос руководителей ОУ, позволивший выявить основные элементы планирования этих аспектов в образовательных организациях.

В рамках исследования в 2022 году было проведен опрос руководителей образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга. Опрос включал в себя вопросы, касающиеся учета кадровых аспектов развития образовательных учреждений, и был направлен в 40 организаций СПО, которые находятся в ведении Комитета по

образованию Санкт-Петербурга. В срок заполнили необходимую для опроса информацию и предоставили ее для анализа 22 учреждения СПО Санкт-Петербурга. В результате опроса было выявлено, что при стратегическом планировании развития профессиональных образовательных организаций в 73% ОУ руководители не включают в стратегические цели вопросы и аспекты кадровой политики, только в 27% руководители включают кадровые аспекты в системе стратегического планирования (рис. 3.5).

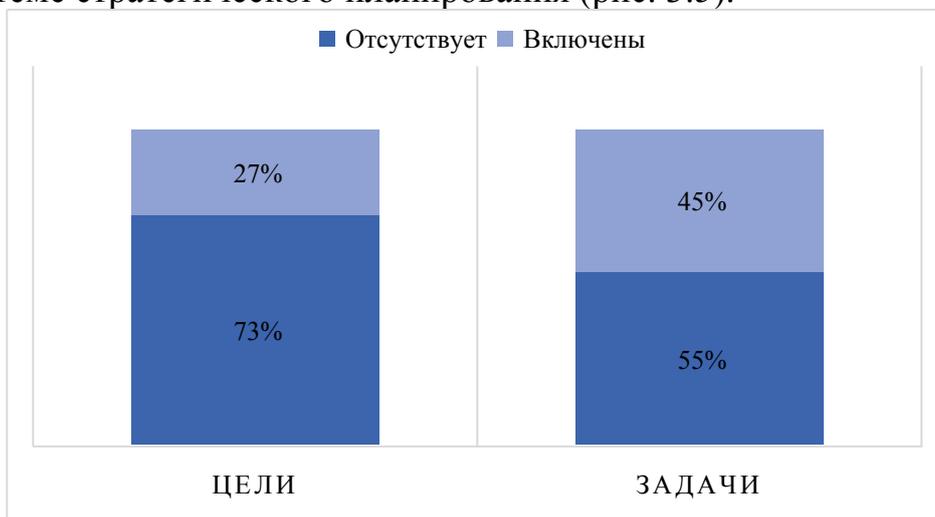


Рисунок 3.5 – Удельный вес ответов руководителей ОУ, характеризующих включение в цели и задачи развития ОУ кадровых аспектов, в общем количестве опросников, %

При этом ситуация в отношении задач по развитию ОУ и включению в них кадровых аспектов отличается от включения этих вопросов в цели развития. При формировании задач развития 45% руководителей включают вопросы развития кадрового потенциала в стратегическое планирование ОУ, и 55% руководителей не рассматривают данные аспекты как стратегически важные для развития образовательной организации (рис. 3.5).

В отношении определения задач развития профессиональных образовательных организаций по кадровому составу и потенциала в большинстве случаев определяются вопросы повышения профессионального уровня преподавательского состава. В некоторых случаях при постановке задач развития ОУ были определены задачи связанные с:

- формированием дополнительных компетенций у преподавательского состава в отношении информационных технологий;
- работой с выпускниками по профессиональной ориентации на педагогическую деятельность;
- изменением возрастной структуры преподавателей, привлечением молодых специалистов;
- решением вопросов с преподавателями, входящими в группу серебряного возраста.

При анализе проблем, которые связаны с кадровым потенциалом и структурой кадров ОУ, было выявлено, что 59% руководителей ОУ не

рассматривают кадровые аспекты как проблемные зоны развития образовательного учреждения (рис. 3.6). 41% опрошенных руководителей, из общего числа опрошенных, включают вопросы кадрового обеспечения в основные проблемы стратегического развития ОУ.

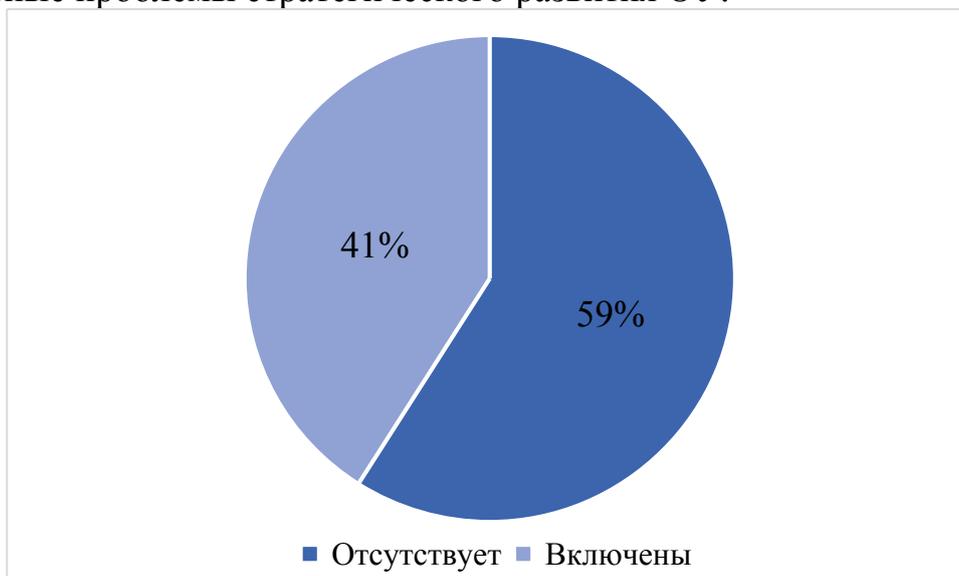


Рисунок 3.6 – Удельный вес ответов руководителей ОУ, характеризующих включение в проблемы развития ОУ кадровых аспектов, в общем количестве опросников, %

К основным проблемам кадровой политики и кадрового потенциала относят:

- возраст штатных преподавателей ОУ (серебряный возраст);
- низкий приток молодых сотрудников;
- выгорание сотрудников;
- несовершенство мотивационной составляющей;
- высокий уровень текучести кадров.

Рассматривая определенные руководителями ОУ направления развития профессиональных образовательных организаций, было выявлено, что 73% респондентов включили вопросы кадрового потенциала и развития кадров как одно из направлений развития учебных заведений. Только 27% респондентов не включили в стратегическое планирование кадровый потенциал и его развитие (рис. 3.7). В ряде случаев это связано с удовлетворительными качественными характеристиками преподавательского состава ОУ.

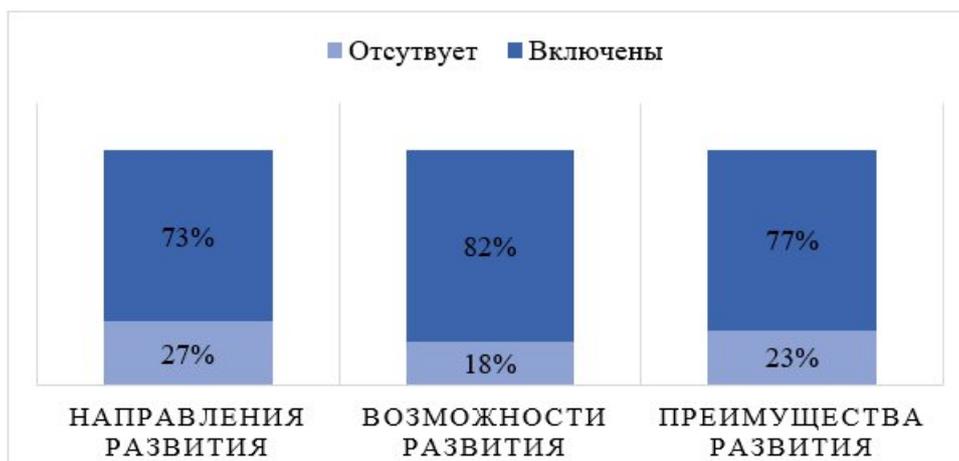


Рисунок 3.7 – Удельный вес ответов руководителей ОУ, характеризующих включение в направления, возможности и преимущества развития ОУ кадровых аспектов, в общем количестве опрошенных, %

При этом, определяя возможности развития профессиональных образовательных организаций, их руководители включают кадровые аспекты (82% респондентов) (рис. 3.3). Из потенциально возможных путей развития кадрового потенциала и оптимизации кадрового состава ОУ по результатам опроса можно выделить:

- повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения;
- комплектацию ОУ кадрами различного уровня образования и опыта работы;
- расширение компетенций кадрового состава;
- привлечение молодых специалистов к преподавательской деятельности, изменение возрастной структуры кадров.

Исходя из результатов анализа данных, полученных при опросе руководителей ОУ в отношении возможностей образовательных организаций, только в 18% ОУ из числа опрошенных не рассматривают возможности, связанные с формированием и развитием кадрового потенциала организации.

Практически аналогичная ситуация наблюдается при анализе ответов респондентов по вопросам включения в стратегическое планирование кадровых аспектов в отношении преимуществ развития ОУ. Только 23% из числа опрошенных руководителей ОУ не включают кадровую политику и кадровый потенциал в преимущества развития профессиональной образовательной организации (рис. 3.7). Из числа учувствовавших в опросе руководителей ОУ 77% включают обеспеченность образовательного процесса и кадровый потенциал организации в преимущества развития образовательного учреждения.

Среди преимуществ профессиональных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию г. Санкт-Петербурга, в результате анализа были выявлены следующие:

- высокий квалификационный уровень сотрудников;

- использование современных моделей обучения;
- использование современных технологий при обучении;
- регулярное повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения;
- высокий процент молодых преподавателей (частные случаи, 3 ОУ из числа опрошенных).

В 2023 году был проведен анализ информации сайтов образовательных учреждений, в том числе сайтов образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию и Комитета по науке и высшей школы Санкт-Петербурга. В частности, были проанализированы программы развития (стратегии) образовательных учреждений, представленные на сайтах данных организаций. В ходе исследования были проанализированы программы развития (стратегии) образовательных учреждений, доступные на момент проведения анализа для просмотра и скачивания.

В результате анализа были выявлено, что 18 учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга (75% из общего количества анализируемых ОУ), включили в задачи программ развития (стратегии) образовательных учреждений вопросы развития кадрового потенциала (рис. 3.8). Удельные веса рассчитывались в отношении общего количества выявленных параметров в разрезе организаций, подведомственных Комитету по образованию.

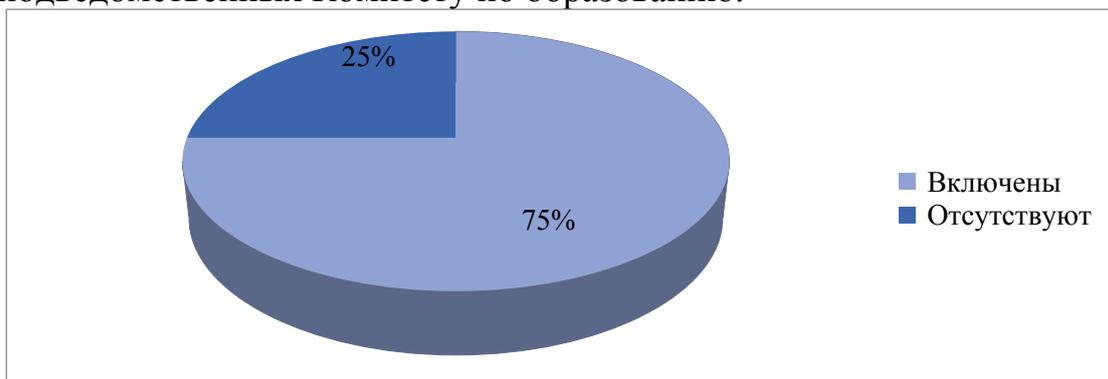


Рисунок 3.8 – Удельный вес кадровых аспектов в программах развития (стратегия) образовательных учреждений СПО, в общем количестве проанализированных программ развития (стратегий) подведомственных организаций Комитета по образованию Санкт-Петербурга, %

При анализе задач, направленных на развитие кадрового потенциала, можно выделить следующие направления:

- 1) рост кадровой обеспеченности колледжа;
- 2) создание комфортных условий для работы;
- 3) приведение квалификации руководящего и преподавательского состава в соответствие с современными требованиями к кадрам;
- 4) совершенствование системы кадрового обеспечения образовательного процесса колледжа.

Кроме того, было выявлено, что 10 учреждений (41,6%) указали в рисках реализации программ развития (стратегий) образовательных учреждений аспекты, связанные с кадровым потенциалом (рис. 3.9).

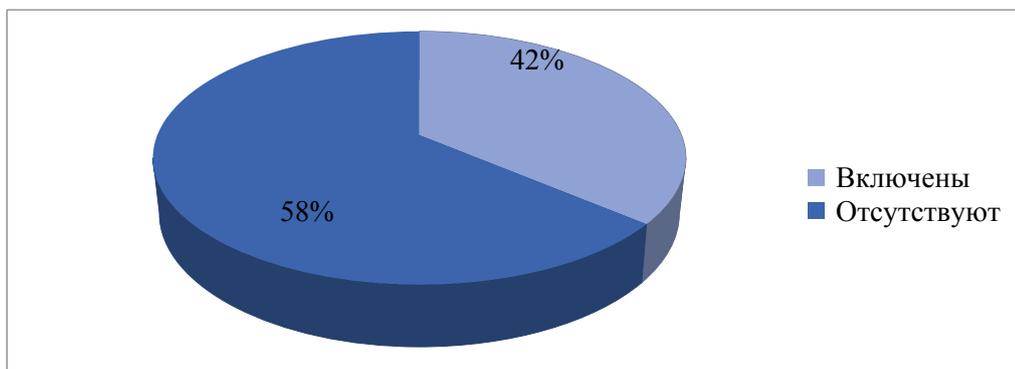


Рисунок 3.9 – Удельный вес параметров рисков по кадровым аспектам в программах развития (стратегия) образовательных учреждений СПО, в общем количестве проанализированных программ развития (стратегий) подведомственных организаций Комитета по образованию Санкт-Петербурга, %

Основными рисками являются:

- дефицит профессиональных педагогических кадров;
- невысокая инновационная активность педагогического состава;
- нехватка молодых педагогических кадров для пополнения коллектива образовательного учреждения;
- отсутствие у ряда преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных навыков;
- старение кадров.

В результате исследования было выявлено, что 6 учреждений СПО (75% из общего количества анализируемых ОУ), подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга (67% из общего количества анализируемых ОУ), включили в задачи программ развития (стратегии) образовательных учреждений вопросы развития кадрового потенциала (рис. 3.10). Удельные веса рассчитывались в отношении общего количества выявленных параметров в разрезе организаций, подведомственных Комитету по науке и высшей школе.

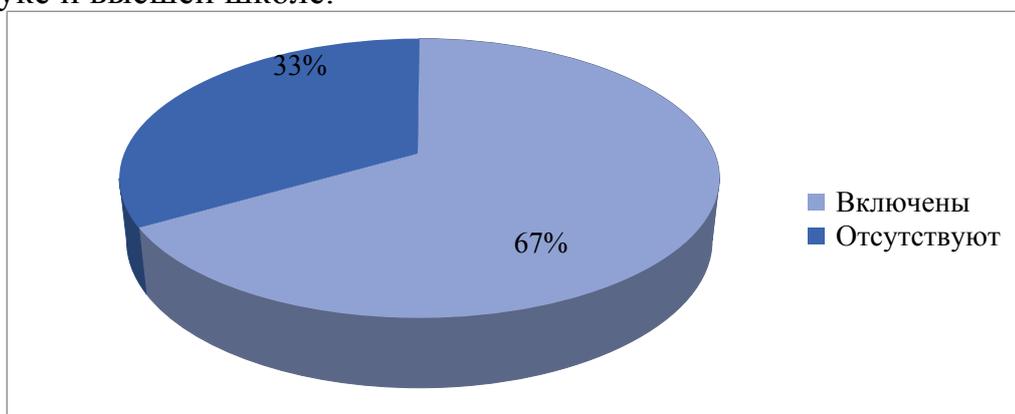


Рисунок 3.10 – Удельный вес кадровых аспектов в программах развития (стратегия) образовательных учреждений СПО, в общем количестве проанализированных программ развития (стратегий) подведомственных организаций Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга, %

В рамках исследования был проведен анализ тенденций изменения количественных и качественных показателей обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций среднего профессионального образования, подведомственных Комитету по образованию и Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга.

3.2. Основные направления развития и детализации подходов к анализу изменения количественных и качественных характеристик персонала образовательных учреждений

В результате анализа данных, полученных из отчетов по самообследованию образовательных учреждений, были рассчитаны основные изменения за два периода, 2021 г. и 2022 г., по показателям образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, и по показателям образовательных учреждений, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга (таблицы 2.1 и 2.2, Приложения 3 и 4). На основании результатов были произведены расчеты и анализа динамики по следующим параметрам:

- спад показателя (С): снижение значение показателя за рассматриваемые периоды;
- отсутствие динамики (О): значение изменения показателя, за рассматриваемый период, составляет 0;
- рост показателя (Р): увеличение, рост показателя за рассматриваемый период.

По каждому параметру суммировалось соответствующее количество значений показателей. В целом по всем параметрам было рассчитано среднее значение по образовательному учреждению, путем деления суммы результатов по трем параметрам и деления ее на три. Для расширения и детализации анализа были рассчитаны средние показатели по параметрам спада, отсутствия динамики и роста показателей в общем количестве результатов всех образовательных учреждений, находящихся в соответствующей группе по типу принадлежности к ведомству конкретного комитета. Результаты расчетов представлены в таблице 3.1 по подведомственным организациям Комитета по образованию, в таблице 3.2 по подведомственным организациям Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга.

Необходимо отметить, что структура предоставления данных и количество показателей в отчетах по самообследованию отличаются у образовательных учреждений, учредителями, которых являются два комитета. Подведомственные Комитету по образованию организации включают в отчеты данные по 17 показателям кадрового обеспечения, организации подведомственные КНВШ – только 7 показателей. Это в значительной степени затрудняет проведение сравнительного анализа данных.

Важным аспектом для проведения исследования является и то, что на сайтах не всех образовательных организаций представлены отчеты за два и

более периоде. Это не является нарушением каких-либо норм, предъявляемых к содержанию информации на сайтах и отчетах организации системы образования, но в свою очередь затрудняет проведение полного анализа данных и изучения целостной картины состояния, рассматриваемых аспектов. Кроме того, ряд образовательных организаций не предоставляют в самих отчетах полную информацию по показателям, либо значения ряда показателей являются нулевыми. В данном случае, при обоих вариантах, в рамках анализа и расчетов приводит к снижению значений показателей динамики, в случае действительного значения показателя в отчете организации равным 0, динамика ясна, но, если в организации не внесены данные по показателю, динамика будет отражать спад, который будет связан не со значением показателя, а с невниманием к правилам заполнения отчета.

В рамках исследования было произведено дополнение анализа сопоставлением данных по показателям из отчета о самообследовании образовательной организации и соответствующей программой развития/модернизации организации (таблицы 3.1, Приложение 7 и 3.2, Приложение 8 соответственно). В результате сопоставления информации был рассчитан показатель, отражающий среднее значение учета, отражения факторов кадрового обеспечения в стратегическом планировании образовательной организации. Данный показатель отражает долю количества образовательных организаций, которые отражают в своих стратегических планах факторы и проблемы кадрового обеспечения, в общем количестве образовательных учреждений по группе подведомственных организаций.

В целом расчет показали, что среднее значение снижения показателей кадрового обеспечения составляет 4,9 по всем анализируемым образовательным учреждениям, по отсутствию изменений – 5,5, по росту значения показателей – 4,0. При этом среднее значение учета факторов в программах развития/ модернизации составляет 0,63, т.е. 63% образовательных учреждений из числа рассмотренных, включают аспекты кадрового обеспечения в свои программы развития.

Таблица 3.3. – Средние показатели динамики основных показателей СПО, подведомственных Комитету по образованию и Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга

№ п/п	Подведомственность образовательных организаций	Показатели динамики			Среднее значение учета факторов в программах развития/ модернизации
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
1.	Комитет по образованию СПб	6,0	6,0	4,5	0,65
2.	Комитет по науке высшей школе СПб	1,3	3,3	2,4	0,57
3.	Среднее значение	4,9	5,5	4,0	0,63

Анализ представленных в таблицах 3.1 (Приложение 7) и 3.2 (Приложение 8) данных показал, что в двух образовательных организациях, из числа рассматриваемых, наблюдается тенденция к снижению показателей кадрового обеспечения педагогического персонала. Количество показателей, отражающее снижение значений показателей, составляет более 10 единиц (рис. 3.11) у данных образовательных учреждений. При этом отсутствие изменений по показателям обеспеченности у обеих организаций составляет 2 единицы. Рост показателей кадрового обеспечения педагогического персонала находится на уровне вышесреднего значения по всем рассмотренным в исследовании образовательным учреждениям (табл. 3.3). В отношении ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж» рост составляет 4 единицы, а в ГБПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина» - 5 единиц.

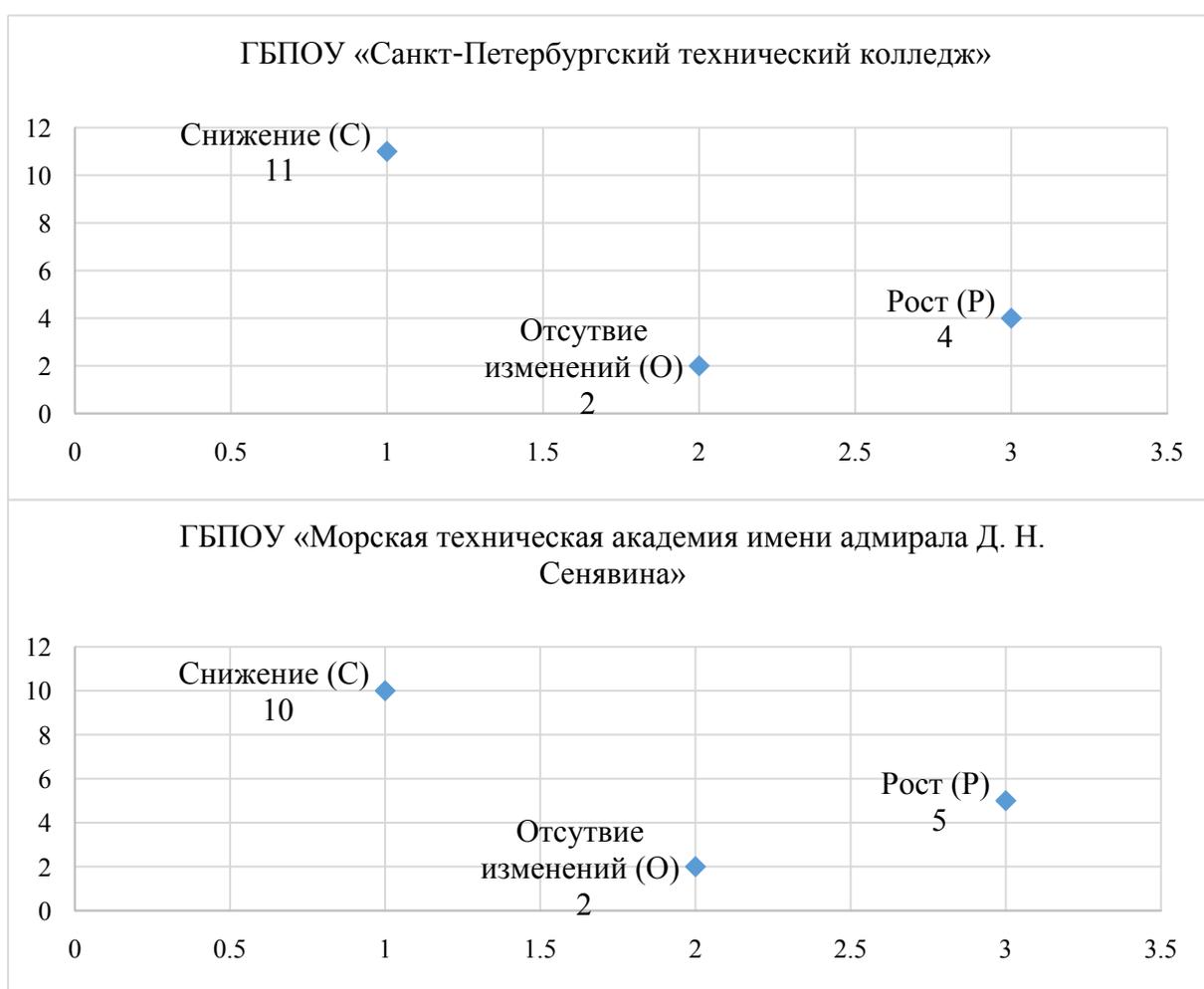


Рисунок 3.11 – Образовательные организации с высоким показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (10 единиц).

Высокий показатель снижения значений по параметрам кадрового обеспечения в 9 единиц наблюдается у 2 образовательных организаций (рис. 3.12) и в 8 единиц - у шести образовательных организаций (рис. 3.13).

В отношении двух образовательных организаций с показателем снижения в 9 единиц (рис. 3.12), показатели отсутствия изменения составляли 2 единицы у ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова и 3 единицы у ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН». Показатели роста, как было выявлено в результате расчетов, составляют значения выше среднего по всем образовательным организациям, рассмотренным в данном исследовании. В отношении ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова показатель роста составил 6 единиц, в отношении ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» - 5 единиц.

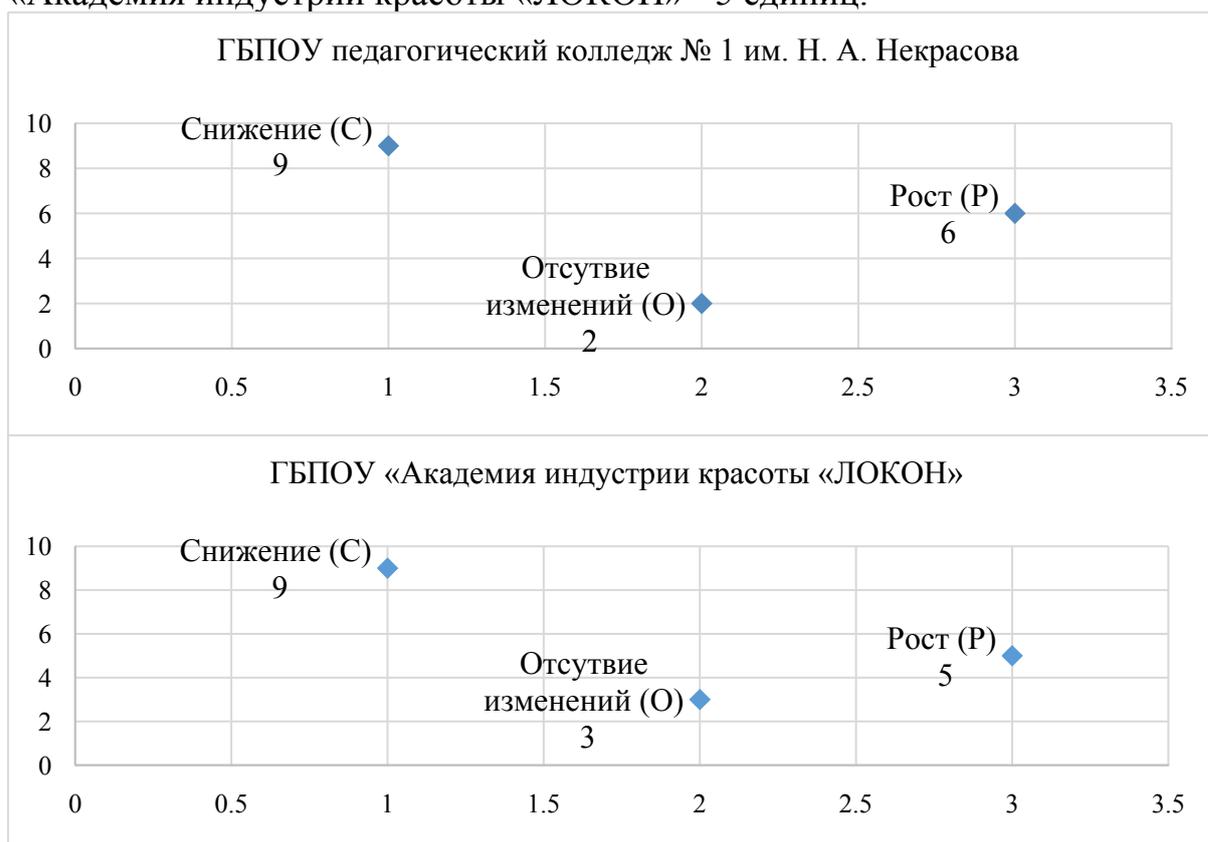


Рисунок 3.12 – Образовательные организации с высоким показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (9 единиц).

Из выделенных в результате анализа 8 ОУ с показателями снижения в 8 единиц (рис. 3.13), у трех наблюдаются идентичные значения. При выявленном показателе снижения у ГБПОУ «Автомеханический колледж», ГБПОУ «Ижорский колледж», ГБПОУ «Колледж «Звёздный» показатель отсутствия изменений составляет 3 единицы, а роста изменений – 6 единиц.

Внесенный в данную группу по показателю снижения изменения ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей» характеризуется тем, что показатель отсутствия изменений составляет 5 единиц, а роста 4 единицы.

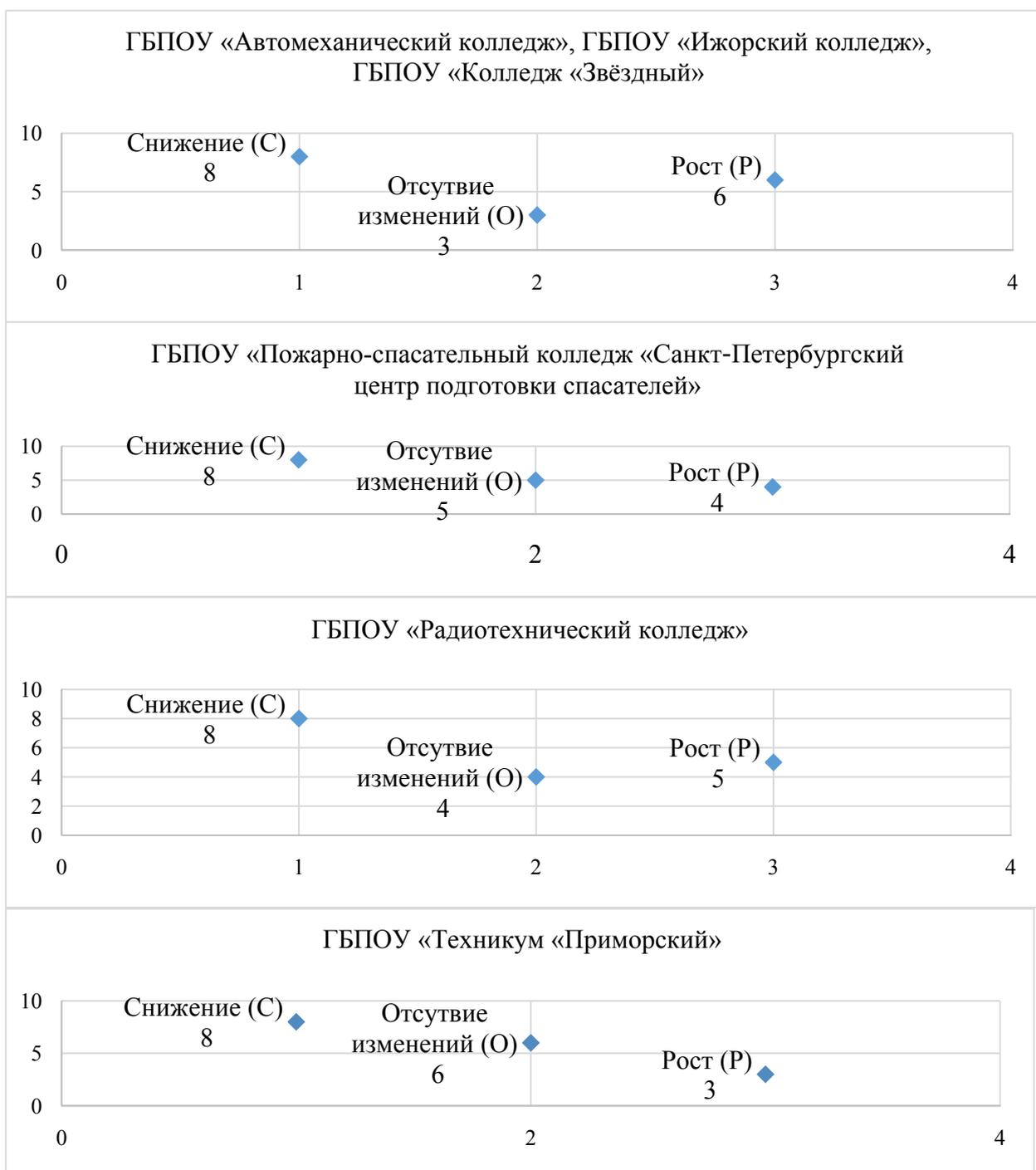


Рисунок 3.13 – Образовательные организации с высоким показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (8 единиц).

С высоким показателем снижения значения показателя по параметрам кадрового обеспечения в 8 единиц выделен ГБПОУ «Радиотехнический колледж», у которого показатель отсутствия изменений составляет 4 единицы, а роста 5 единиц. У ГБПОУ «Техникум «Приморский», при рассматриваемом показателе снижения, значение отсутствия изменений составляет 6 единиц, а роста 3 единицы.

В результате исследования было выявлено, что у трех образовательных организаций показатель снижения значений по параметрам кадрового обеспечения составляет 7 единиц (рис. 3.14).

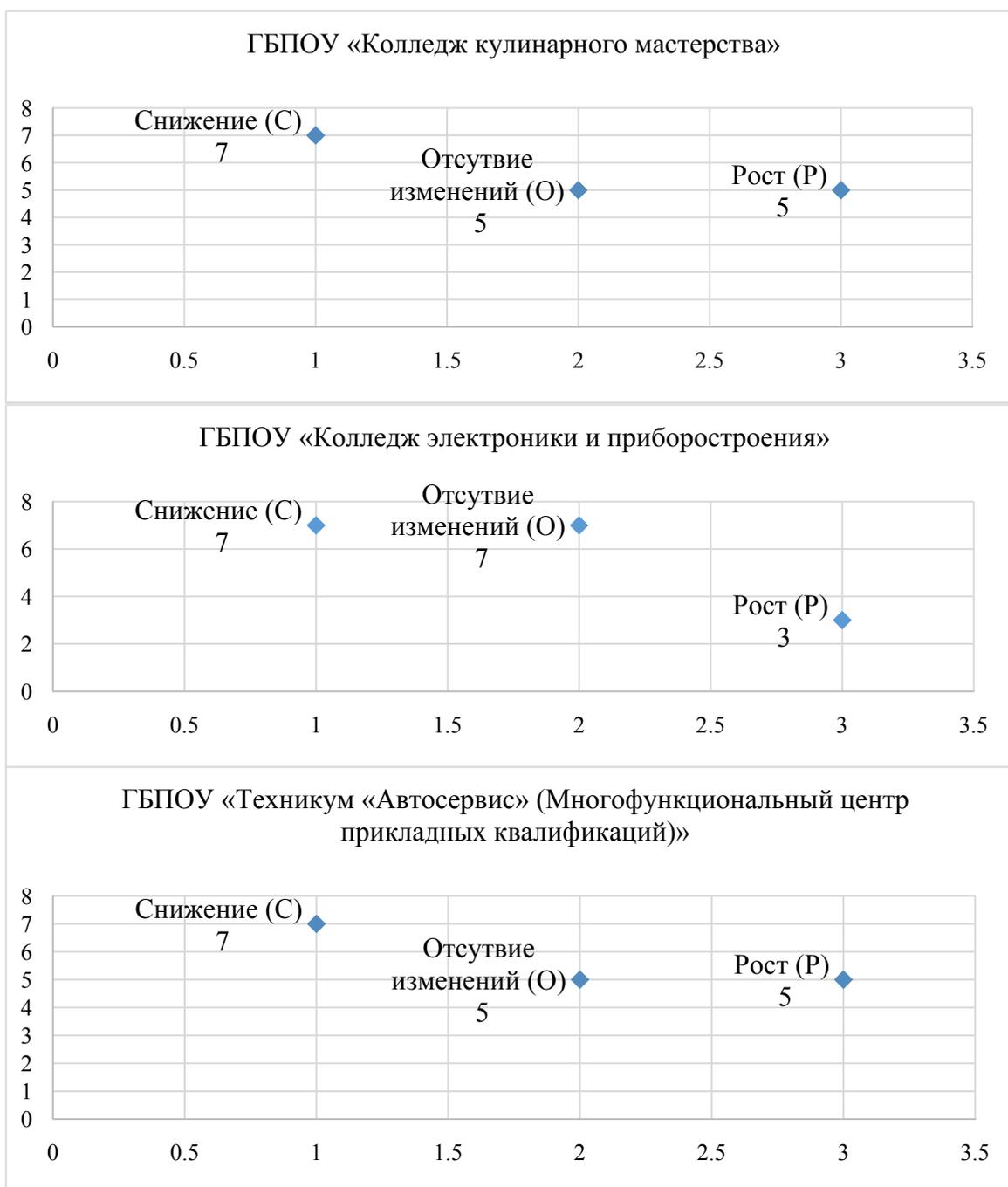


Рисунок 3.14 – Образовательные организации с высоким показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (7 единиц).

У аналогичного числа образовательных организаций данный показатель составляет 6 единиц (рис. 3.16), у одной организации он находится на уровне среднего значения по всем исследуемым образовательным учреждениям и составляет 5 единиц (рис. 3.17).

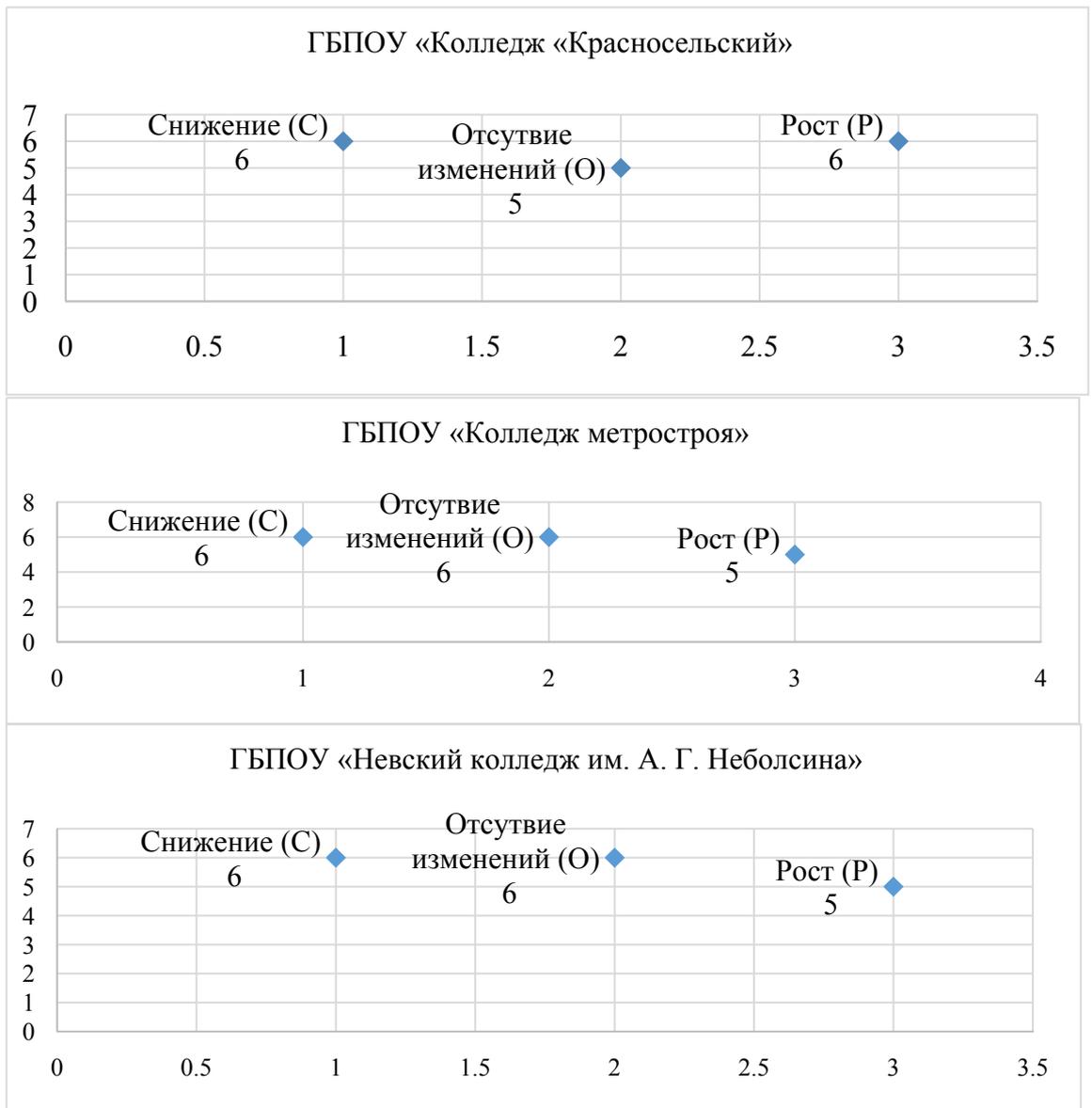


Рисунок 3.15 – Образовательные организации с высоким показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (6 единиц).

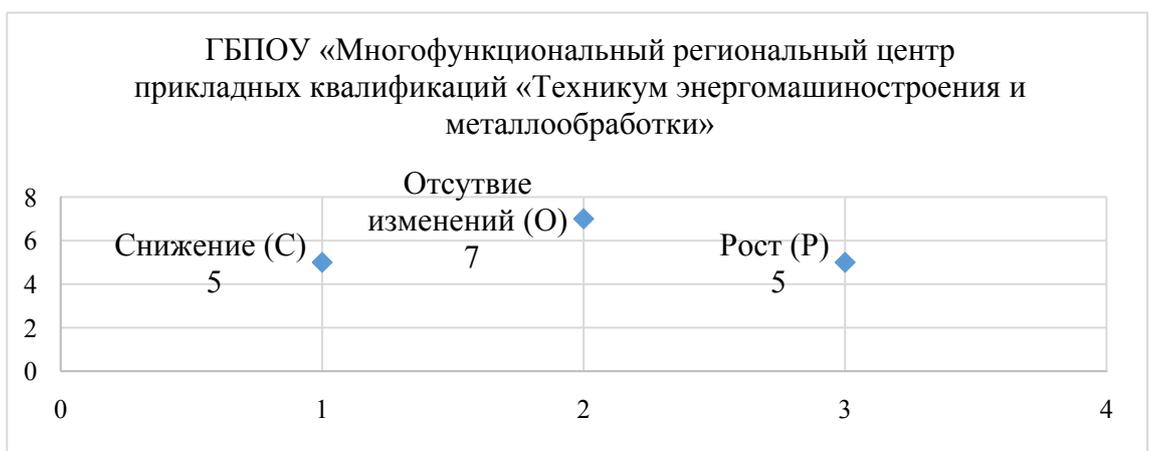


Рисунок 3.16 – Образовательные организации со средним показателем снижения значений по параметрам кадрового обеспечения (5 единиц).

Результаты анализа показали, что у четырех образовательных организаций наблюдается высокое значение показателя по отсутствию изменений по параметрам кадрового обеспечения (рис. 3.17), выше 10 единиц.

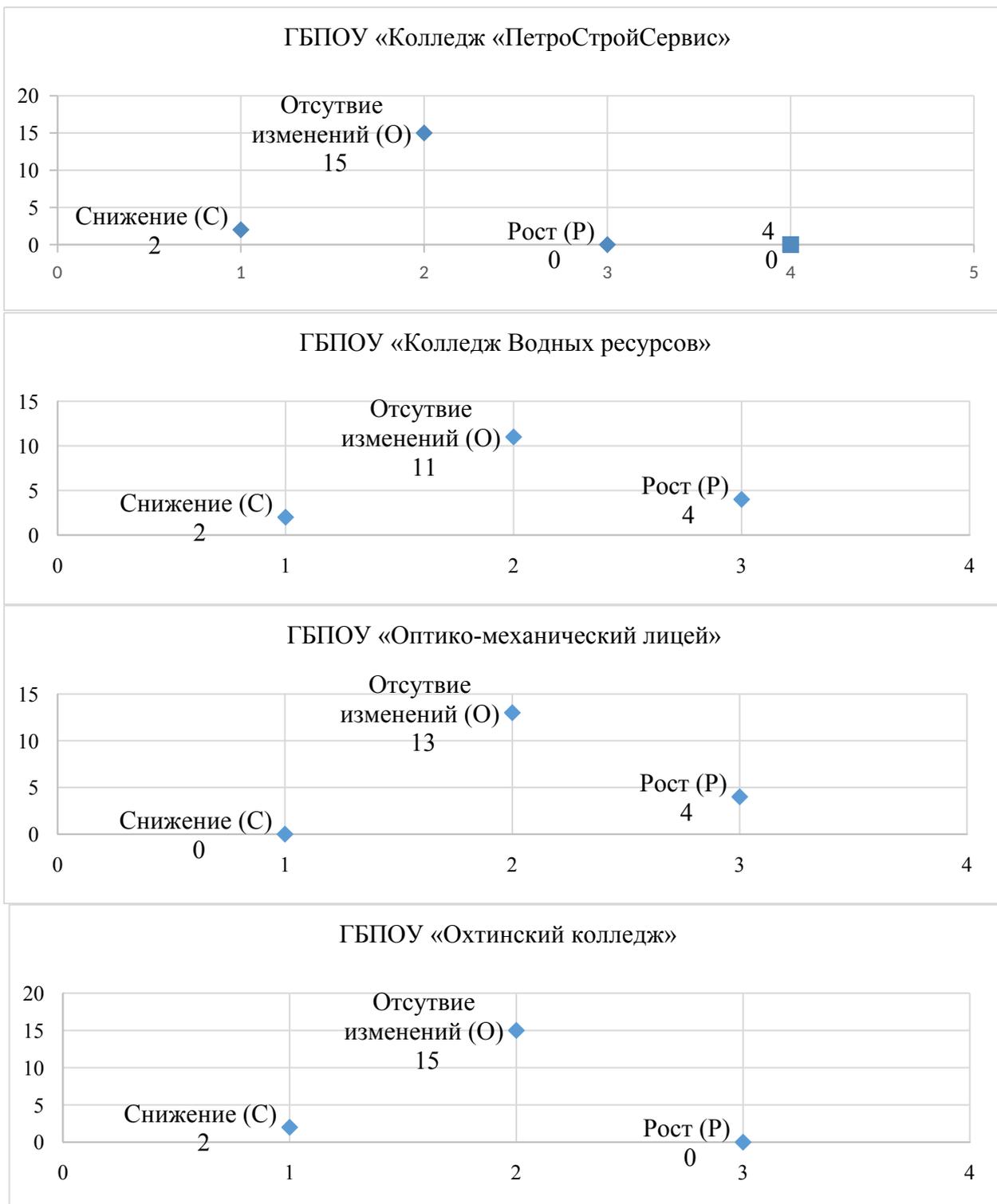


Рисунок 3.17 – Образовательные организации с высоким значением показателя по отсутствию изменений по параметрам кадрового обеспечения.

При относительно невысоких значениях показателя снижения значений по параметрам кадрового обеспечения, показатели роста составляют 4 единицы у трех образовательных организаций (рис. 3.19).

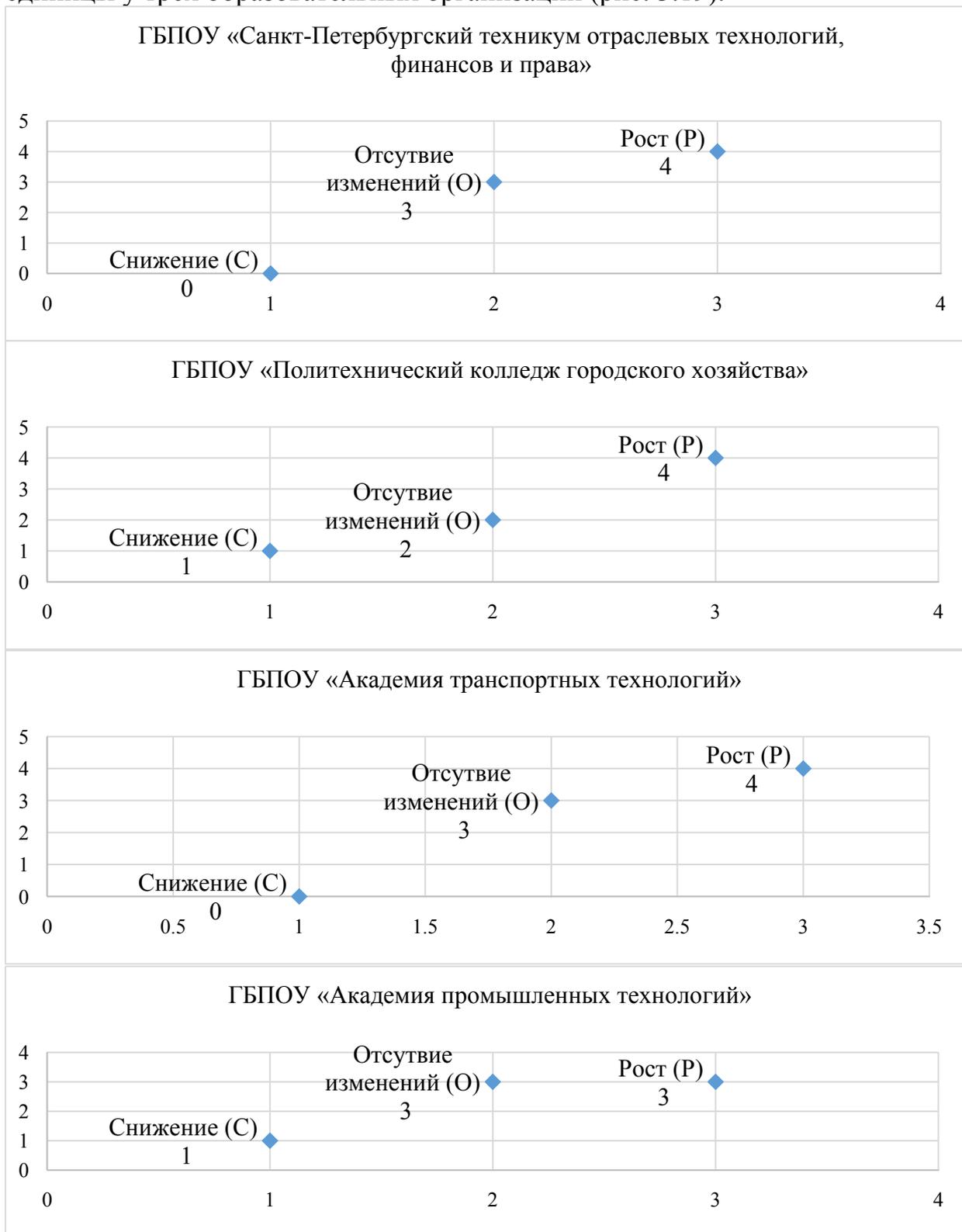


Рисунок 3.19 - Образовательные организации с относительно высоким значением показателя роста по параметрам кадрового обеспечения, при сравнительно низких параметрах снижения.

Максимальное значение роста показателей кадрового обеспечения наблюдается у одной образовательной организации и оставляет 8 единиц (рис. 3.18), у четырех образовательных организаций оно составляет 6 единиц, у десяти образовательных учреждений – 5 единиц.



Рисунок 3.18 – Образовательные организации с высоким значением показателя роста по параметрам кадрового обеспечения.

Представленный авторами исследования подход позволяет детализировать анализ основных показателей кадрового обеспечения педагогического состава образовательного учреждения. На ряду с этим данный подход позволяет проводить расчет конкретных изменений показателей кадрового обеспечения и качественных характеристик педагогического персонала учреждений. Кроме того, при применении такого подхода к анализу возможно сопоставление количественных данных и основных направлений и аспектов программ развития/модернизации образовательных учреждений.

Особенно интересным по мнению авторов исследования является расширение данного подхода, путем включения в него анализа данных и показателей, которые характеризуют все группы персонала образовательного учреждения. К сожалению, на текущий момент такие данные не предоставляются образовательными организациями в открытом доступе. Сравнительный анализ по всем категориям и группам персонала позволил бы руководителям образовательных организаций иметь более ясную и подробную картину развития и вопросов кадрового обеспечения и состояния кадрового потенциала образовательной организации.

Помимо дальнейшего развития самого подхода к анализу и мониторингу кадровой составляющей образовательных учреждений, авторам исследования предлагается дополнить анализ дополнительными индексами.

Основным аспектом оценки являются показатели количества мероприятий, запланированных и выполненных за период по конкретной группе параметров, а также число сотрудников, привлеченных или принявших участие в мероприятиях, соответствующей группы. Исходя из предложенных параметров представляется возможным рассчитать общий индекс кадровой стратегии ОУ:

$$I_{\text{КС}} = \sum q_{j1} * V_0 - \sum q_{j0} * V_1 = Q_1 * V_0 - Q_0 * V_1, \quad (3.1)$$

где:

Q_1, Q_0 - совокупное количество мероприятий по формированию и развитию кадрового потенциала ОУ, по четырем выделенным группам, соответственно за отчетный и базисный периоды;

V_1, V_0 - веса (значимость) мероприятий по кадровой стратегии соответственно в отчетном и базисном периодах.

При этом вес (значимость) мероприятий по кадровой стратегии, на наш взгляд, целесообразно оценивать через долю студентов, обучающихся либо обученных за текущий период по данным программам:

$$V = \frac{s}{S}, \quad (3.2)$$

где:

s - численность сотрудников (преподавателей и мастеров производственного обучения), прошедших повышение квалификации и привлеченных к работе в ОУ за период;

S - общая численность преподавателей и мастеров производственного обучения ОУ за период.

Применение общего индекса кадровой стратегии ОУ позволит проводить оценку и анализа активности руководителей профессиональных образовательных организаций в отношении формирования и развития кадрового потенциала образовательной организации. В случае, когда расчет производится в отношении плановых величин, т.е. происходит сравнение данных за отчетный и плановый периоды, обеспечивается оценка выполнения плана ОУ в отношении кадровой стратегии. Частично это может рассматриваться, как элемент оценки компетенций руководства ОУ в отношении стратегического планирования в отношении формирования и развития кадрового потенциала организации. В случае расчета по показателям отчетного и предыдущего периодов, происходит оценка динамики изменения показателей.

Для детального анализа изменений показателей развития кадровой стратегии и результатов, заложенных в ней мероприятий, целесообразно рассмотреть индивидуальные индексы по мероприятиям кадровой стратегии и развития кадрового потенциала. При рассмотрении вопросов взаимодействия образовательной организации и предприятий, бизнеса и организаций, основанных на принципах государственного и частного партнерства, возможен расчет и анализ индивидуального индекса мероприятий по обеспечению стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятиях и в организациях.

$$i_{ст} = \frac{q_{1ст}}{q_{0ст}}, \quad (3.3)$$

где:

$q_{1ст}$ - количество мероприятий по обеспечению стажировок преподавателей и мастеров производства на предприятиях и в организациях в отчетном периоде;

$Q_{\text{ост}}$ – количество мероприятий по обеспечению стажировок преподавателей и мастеров производства на предприятиях и в организациях в базисном (плановом) периоде.

К мероприятиям, обеспечивающим стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения, можно отнести:

- определение потребности для сотрудников ОУ в прохождении стажировок на предприятиях и в организациях;
- ведение переговоров с предприятиями и организациями по предоставлению мест для стажировок;
- заключение договоров с предприятиями и организациями на проведение стажировок для сотрудников ОУ;
- разработка программ проведения стажировок для сотрудников ОУ;
- разработка системы отбора сотрудников ОУ для прохождения стажировок;
- проведение оценки результативности стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения ОУ.

Данный список мероприятий является рекомендуемым и соответствует общим направлениям кадровой стратегии и кадровой политики, реализуемым на современных предприятиях и в организациях. Детальный список мероприятий по обеспечению стажировок для сотрудников может быть доработан профессиональным сообществом экспертов среднего профессионального образования.

Аналогично подходу к оценке индивидуального индекса обеспечения стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения ОУ возможен расчет индивидуальных индексов по повышению квалификации преподавательского состава, привлечению молодых специалистов и специалистов с опытом работы, а также по решению вопросов со специалистами ОУ, относящихся к серебряному возрасту. Расчет данных индексов производится путем соотношения количества соответствующих мероприятий в отчетном периоде к количеству соответствующих мероприятий в базисном (плановом) периоде.

Применение, предложенных индексов кадровой стратегии профессиональной образовательной организации позволит повысить эффективность анализа обеспеченности образовательной организации человеческими ресурсами, оптимизировать пути решения проблем, связанных с формированием и развитием кадрового потенциала ОУ.

Заключение

В заключении стоит отметить, что ситуация с развитием и формированием кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций является сложной и требует разработки дополнительных инструментов для ее анализа и оценки. Как показывают исследования вопросы и проблемы обновления кадров образовательных учреждений по возрастной структуре, обеспечение организации преподавателями и мастерами

производственного обучения соответствующей квалификации и обладающих практическим опытом, являются насущными и актуальными. Развитие стратегических направлений кадровой политики профессиональных образовательных организаций в современных условиях является актуальным вопросом, оказывающим влияние на качество процесса обучения в среднем профессиональном образовании. Практикоориентированность программ обучения в колледжах и техникумах требует от руководства профессиональных образовательных организаций искать новые, эффективные пути решения проблемы и осуществлять взаимодействия с представителями рынка труда в отношении привлечения специалистов-практиков. При отсутствии стратегического подхода к решению вопросов к формированию и развитию кадрового потенциала ОУ, данные процессы вызовут все больше трудностей для образовательной организации. Предложенные в данной работе инструменты оценки и анализа развития кадровой стратегии ОУ, ее результативности, позволят проводить более детальный анализ состояния кадровой политики организации, повысят эффективность выявления проблем и будут способствовать выработке оптимальных и эффективных решений и путей решения проблем в отношении кадрового потенциала ОУ.

Важным аспектом развития системы СПО, который необходимо включить в концептуальный подход развития системы среднего профессионального образования в Санкт-Петербурге, является формирование кадрового резерва. Формирование кадрового резерва является обязательным в рамках государственной или муниципальной службы, тогда как формирование резерва управленческих кадров (далее – РУК) не обусловлено законодательством о государственной (муниципальной) гражданской службе и иной приравненной к ним службе. Формирование РУК возможно в различных сферах деятельности, в том числе и в сфере образования. В частности, законодательством в сфере образования предусмотрен кадровый резерв руководителей системы образования, включающий потенциальных руководителей образовательных организаций и иных управленцев данной сферы.

Поскольку формирование педагогического кадрового резерва в отличие от РУК напрямую не установлено законодательством, то возникает вопрос допустимо ли его формирование в принципе. И если допустимо, то что это дает системе образования.

Согласно нормам Федерального закона «Об образовании» педагогические работники являются составляющей системы образования (п.1 ч.1 ст.10). В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (ч.2 ст.47).

Таким образом, в законодательстве косвенно допускается формирование педагогического кадрового резерва, поскольку предварительный отбор педагогического кадрового состава по определенным критериям оценки знаний, умений и навыков кандидатов с учетом их потенциала в значительной мере гарантирует осуществление ими профессиональной деятельности на высоком профессиональном уровне.

Такое аккумулирование педагогического ресурса будет не только минимизировать риски некомпетентности работников, назначенных на педагогические должности из кадрового резерва, но и будет способствовать повышению качества образования в целом.

Поскольку запрета на формирования соответствующих кадровых резервов законодательством не установлено, то запуск и реализация в СПб такого проекта как формирование отдельного кадрового резерва в сфере образования может расцениваться как лучшая кадровая практика региона. При этом, такой кадровый резерв можно формировать в разрезе отдельных видов образования, уровней образования или направлений образования (например, педагогический кадровый резерв для общего образования, кадровый резерв мастеров производственного обучения и пр.).

Список литературы

1. Аналитический отчет по результатам самообследования самообследовании СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://spb-rtk.ru/sveden/document/> (дата обращения – 30.06.2023).
2. Аналитический отчет по результатам самообследования самообследовании СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (ard.spb.ru) (дата обращения – 30.06.2023).
3. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Академия реставрации и дизайна». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (spbkar.ru) (дата обращения – 30.06.2023).
4. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Колледж метростроя». [Электронный ресурс]. - Документы (colm.spb.ru) (дата обращения – 02.07.2023).
5. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды». [Электронный ресурс]. - Документы | Колледж Петербургской моды (spbmoda.ru) (дата обращения – 02.07.2023).
6. Аналитический отчет о результатах самообследования СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Общие документы (ktgs.ru) (дата обращения – 06.07.2023).
7. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский». [Электронный ресурс]. - Документы — СПб ГБПОУ «КОЛЛЕДЖ «КРАСНОСЕЛЬСКИЙ» (kolkras.ru) (дата обращения – 03.07.2023).
8. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Малоохтинский колледж». [Электронный ресурс]. - Документы | Малоохтинский колледж (maloohcollege.ru) (дата обращения – 03.07.2023).
9. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный» [Электронный ресурс]. - Основные документы (zvezdny.spb.ru) (дата обращения – 03.07.2023).
10. Аналитический отчет по результатам самообследования СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» [Электронный ресурс]. - Основные документы (zvezdny.spb.ru) (дата обращения – 03.07.2023).
11. Аналитический отчет по результатам самообследования ГБПОУ «Санкт Петербургский технический колледж» [Электронный ресурс]. - Документы | Санкт-Петербургский технический колледж (spbtk.ru) (дата обращения – 04.07.2023).
12. Анчугова Л. Н., Лихачева Н. М. Развитие кадрового потенциала среднего профессионального образования// Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции - ООО «Издательство УМЦ УПИ» (Екатеринбург) -2019. – Т. 2. - С. 15-20.

13. Гарбузюк И.В. Диагностика и оценка управленческого уровня системы в рамках внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия /И.В. Гарбузюк // Аудит и финансовый анализ. – 2015. - №2.
14. Гарбузюк И.В. Особенности внутреннего социального аудита и его роль в современных условиях /И.В. Гарбузюк // Научно-технические ведомости СПбГТУ. – 2009. - №6.
15. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. -М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
16. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании: учебное пособие / В. И. Герчиков. — М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
17. Грузинская Е.И., Князева Г.Л., Кодола Н.В., Козилова Л.В., Купалов Г.С., Сорокин А.А., Уколова Л.И., Хмелева Г.А., Хорват Д.А., Чудинский Р.М. Развитие кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования с учетом требований рынка труда, экономики, мировых стандартов, обновления отраслевых технологий и внедрения цифровых технологий // Управление образованием: теория и практика. - 2021. - № 1 (41). - С. 62-71.
18. Информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров, Характеристика системы СПО в Российской Федерации [Электронный ресурс]. - <https://monitoring.miccedu.ru/?m=spot> (дата обращения – 22.11.2023).
19. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. –М.: ИНФРА-М, 2005. –304 с.
20. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / А.Я. Кибанов. –М.: ИНФРА-М, 2012. –584 с.
21. Комарцова А.В., Тарасенко Н.В., Буланович А.В. Развитие кадрового потенциала в рамках реализации требований профессиональных стандартов, ФГОС СПО и ФГОС СПО ТОП-50// Наука через призму времени. - 2021. - № 3 (48). - С. 12-16.
22. Ложкина Т. Ю. Развитие кадрового потенциала как условие решения стратегических задач системы профессионального образования//Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2018. – 1(19). - С. 111-117.
23. Малафеева А.В. Исследование влияния кадрового потенциала на выбор стратегии развития учреждения СПО. // В сборнике: Управление экономикой, системами, процессами. Сборник статей V Международной научно-практической конференции. Пенза. - 2021. - С. 151-154.
24. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры/ В. И. Маслов. — М.: Финпресс, 2004. – 216 с.
25. Намханова М.В., Головки О.Н., Малахов Е.В. Проблемы и перспективы развития среднего профессионального образования: региональные аспекты // Экономика и предпринимательство. - 2021. - № 11 (136). - С. 509-515.

26. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. — 752с.
27. Отчет о самообследовании СПб ГБПОУ «Ижорский колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Санкт-Петербургский колледж информационных технологий - Документы (spbkit.edu.ru) (дата обращения – 05.07.2023). (дата обращения – 05.07.2023).
28. Отчет о самообследовании ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова Санкт Петербурга. [Электронный ресурс]. - Некрасовский колледж - Документы (nekrasovspb.ru) (дата обращения – 05.07.2023). (дата обращения – 05.07.2023).
29. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж» (СПб ГБПОУ «СПАСК»). [Электронный ресурс]. - <https://spask.ru/sveden/document> (дата обращения – 05.08.2023).
30. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права». [Электронный ресурс]. - <https://xn--h1alejbm.xn--plai/sveden/document/> (дата обращения – 05.08.2023).
31. Отчет о самообследовании ГБПОУ Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции» (СПб ГБПОУ «СПб ТКУиК»). [Электронный ресурс]. - <http://www.tcmc.spb.ru/college/documentation>. (дата обращения – 05.08.2023).
32. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Санкт-Петербургский Политехнический колледж городского хозяйства». [Электронный ресурс]. - <https://pkgh.edu.ru/college/dokumenty.html>. (дата обращения – 05.08.2023).
33. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Академия машиностроения имени М. Я. Котина». [Электронный ресурс]. - <https://academykotin.ru/document.html>. (дата обращения – 05.08.2023).
34. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Академия транспортных технологий». [Электронный ресурс]. - <http://www.att.edu.ru/index.php/okolledzhe/dokumenty>. (дата обращения – 05.08.2023).
35. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати». [Электронный ресурс]. - <https://agp.edu.ru/news/otchet-o-samoobsledovanii.html>. (дата обращения – 05.08.2023).
36. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Петровский колледж». [Электронный ресурс]. - <http://petrocollege.ru/sveden/document/>. (дата обращения – 05.08.2023).
37. Отчет о самообследовании ГБПОУ «Академия промышленных технологий». [Электронный ресурс]. - <https://kolpino-sppk.ru/svedeniya/documents/>. (дата обращения – 05.08.2023).
38. Отчеты о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж». [Электронный ресурс]. - Режим

доступа: Документы — Электромашиностроительный колледж (empl-2.ru) (дата обращения – 05.07.2023).

39. Отчеты о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://tehnikumprimorski.ru/about_the_university/docs/ (дата обращения – 05.07.2023).

40. Отчет о самообследовании СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы — Колледж судостроения (xn--h1adqgh.xn--p1ai) (дата обращения – 05.07.2023).

41. Отчет о самообследовании СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об образовательной организации — МТК им. адмирала Д.Н. Сенявина (spbmtc.com) (дата обращения – 05.07.2023).

42. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Охтинский колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (ohtakol.spb.ru) (дата обращения – 06.07.2023).

43. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж имени Н. И. Путилова». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Промышленно-технологический колледж (my-ptk.ru) (дата обращения – 06.07.2023).

44. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (spbteim.ru) (дата обращения – 06.07.2023).

45. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Оптико-механический лицей». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы ★ Оптико-механический лицей в Санкт-Петербурге ОМЛ (myompl.ru) (дата обращения – 06.07.2023).

46. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Невский колледж им. А. Г. Неболсина». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Отчеты о результатах самообследования | Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Невский колледж имени А.Г. Неболсина» (nrpl.ru) (дата обращения – 07.07.2023).

47. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и промышленных технологий». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы - Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лицей сервиса и промышленных технологий» (lsitspb.ru) (дата обращения – 07.07.2023).

48. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы | Автомеханический колледж (amlspb.ru) (дата обращения – 07.07.2023).

49. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: документы (collegewr.ru) (дата обращения – 07.07.2023).
50. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт Петербургский центр подготовки спасателей». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Санкт-Петербургский Пожарно-спасательный колледж (cps-spb.ru) (дата обращения – 08.07.2023).
51. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПб ГБ ПОУ "МЦПК "АВТОСЕРВИС" (ПЛ-110) (pl-110.ru) (дата обращения – 08.07.2023).
52. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об общеобразовательной организации (sap113.edu.ru) (дата обращения – 08.07.2023).
53. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы — Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта (cm-spb.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
54. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Колледж электроники и приборостроения - Документы (pl130.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
55. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об общеобразовательной организации (plcm.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
56. Отчет о результатах самообследования СПб ГБПОУ «СТК им. С. И. Мосина». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы - stkmosina.ru (дата обращения – 10.07.2023).
57. Отчет о результатах самообследования СПб ГКПОУ «Обуховское училище № 4». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: ru4spb.ru/index.php?menu_page=sait/00-00-00-00_bred&list=%E4%EE%EA%F3%EC%E5%ED%F2%FB&N_page=2 (дата обращения – 10.07.2023).
58. Отчет по самообследованию СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (rktk.org) (дата обращения – 07.07.2023).
59. Отчет по самообследованию СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛЮКОН». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (lokon.spb.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
60. Петрова С.Д., Васильева Ю.В. Применение современных образовательных технологий в СПО // В сборнике: Тенденции развития образования: педагог, образовательная организация, общество. Сборник

материалов Всероссийской научно-практической конференции. БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский институт образования» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики. Чебоксары. - 2020. - С. 141-148.

61. Половинко В. С. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: монография/ В. С. Половинко, М. Г. Сазонова. — Омск: Издательство ОмГУ, 2008. – 256с.

62. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://spb-rtk.ru/sveden/document/> (дата обращения – 30.06.2023).

63. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производственных процессов и прикладных информационных систем». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (ard.spb.ru) (дата обращения – 30.06.2023).

64. Программа развития/модернизации СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Общие документы (ktgs.ru) (дата обращения – 06.07.2023).

65. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский». [Электронный ресурс]. - Документы — СПб ГБПОУ «КОЛЛЕДЖ «КРАСНОСЕЛЬСКИЙ» (kolkras.ru) (дата обращения – 03.07.2023).

66. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Малоохтинский колледж». [Электронный ресурс]. - Документы | Малоохтинский колледж (maloohcollege.ru) (дата обращения – 03.07.2023).

67. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный» [Электронный ресурс]. - Основные документы (zvezdny.spb.ru) (дата обращения – 03.07.2023).

68. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» [Электронный ресурс]. - Основные документы (zvezdny.spb.ru) (дата обращения – 03.07.2023).

69. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Санкт Петербургский технический колледж» [Электронный ресурс]. - Документы | Санкт-Петербургский технический колледж (spbtk.ru) (дата обращения – 04.07.2023).

70. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Ижорский колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Санкт-Петербургский колледж информационных технологий - Документы (spbkit.edu.ru) (дата обращения – 05.07.2023). (дата обращения – 05.07.2023).

71. Программа развития/модернизации ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова Санкт Петербурга. [Электронный ресурс]. - Некрасовский колледж - Документы (nekrasovspb.ru) (дата обращения – 05.07.2023). (дата обращения – 05.07.2023).

72. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж» (СПб ГБПОУ «СПАСК»).

[Электронный ресурс]. - <https://spask.ru/sveden/document> (дата обращения – 05.08.2023).

73. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права». [Электронный ресурс]. - <https://xn--h1alejbm.xn--p1ai/sveden/document/> (дата обращения – 05.08.2023).

74. Программа развития/модернизации Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции» (СПб ГБПОУ «СПб ТКУиК»). [Электронный ресурс]. - <http://www.tcmc.spb.ru/college/documentation>. (дата обращения – 05.08.2023).

75. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Санкт-Петербургский Политехнический колледж городского хозяйства». [Электронный ресурс]. - <https://pkgh.edu.ru/college/dokumenty.html>. (дата обращения – 05.08.2023).

76. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Академия машиностроения имени М. Я. Котина». [Электронный ресурс]. - <https://academykotin.ru/document.html>. (дата обращения – 05.08.2023).

77. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Академия транспортных технологий». [Электронный ресурс]. - <http://www.att.edu.ru/index.php/okolledzhe/dokumenty>. (дата обращения – 05.08.2023).

78. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати». [Электронный ресурс]. - <https://agp.edu.ru/news/otchet-o-samoobsledovanii.html>. (дата обращения – 05.08.2023).

79. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Петровский колледж». [Электронный ресурс]. - <http://petrocollege.ru/sveden/document/>. (дата обращения – 05.08.2023).

80. Программа развития/модернизации ГБПОУ «Академия промышленных технологий». [Электронный ресурс]. - <https://kolpino-sppk.ru/svedeniya/documents/>. (дата обращения – 05.08.2023).

81. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы — Электромашиностроительный колледж (empl-2.ru) (дата обращения – 05.07.2023).

82. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://tehnikumprimorski.ru/about_the_university/docs/ (дата обращения – 05.07.2023).

83. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и прикладных технологий». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы — Колледж судостроения (xn--h1adqgh.xn--p1ai) (дата обращения – 05.07.2023).

84. Программа развития/модернизации СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об образовательной организации — МТК им. адмирала Д.Н. Сенявина (spbmtc.com) (дата обращения – 05.07.2023).

85. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (spbteim.ru) (дата обращения – 06.07.2023).
86. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и промышленных технологий». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы - Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Лицей сервиса и промышленных технологий» (lsitspb.ru) (дата обращения – 07.07.2023).
87. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы | Автомеханический колледж (amlspb.ru) (дата обращения – 07.07.2023).
88. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПб ГБ ПОУ "МЦПК "АВТОСЕРВИС" (ПЛ-110) (pl-110.ru) (дата обращения – 08.07.2023).
89. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об общеобразовательной организации (sap1113.edu.ru) (дата обращения – 08.07.2023).
90. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы — Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта (cm-spb.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
91. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Колледж электроники и приборостроения - Документы (pl130.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
92. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Сведения об общеобразовательной организации (plcm.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
93. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Российский колледж традиционной культуры». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (rktk.org) (дата обращения – 07.07.2023).
94. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (lokon.spb.ru) (дата обращения – 09.07.2023).
95. Программа развития/модернизации СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (collegepss.ru) (дата обращения – 07.07.2023).

96. Проектирование системы управления современной образовательной организацией: учебное пособие/ В. Н. Виноградов и др.; под ред. А.С. Горшкова. – СПб: СПб АППО, 2018. – 248 с.
97. Публичный отчет (самообследование) СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: Документы (collegetss.ru) (дата обращения – 07.07.2023).
98. Скороходова В. А. Развитие кадрового потенциала образовательной организации СПО на основе мотивационного программно-целевого подхода // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 1196–1200.
99. Соколова М. И. Управление человеческими ресурсами: учебник / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева. — М.: Проспект, 2007. – 240 с.
100. Спивак В. А. Управление персоналом / В. А. Спивак. — М.: Эксмо, 2010. – 336 с.
101. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управление человеческими ресурсами: Модуль 4: учеб.- практич. пособие / В.В. Травин М.И. Магура М.Б., Курбатова. 3-е изд. –М.: Дело, 2011. –128 с.
102. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. – 526 с.
103. Характеристика системы СПО в Российской Федерации. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: – <https://monitoring.miccedu.ru/?m=sro> (дата обращения – 30.03.2022).
104. Царькова Е.А., Станулевич О.Е. Развитие многофункциональности образовательных организаций СПО как инструмент настройки на потребности территорий // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2020. - № S1 (49). - С. 29-31.

Таблица 1.2 – Общая классификация должностей по группам персонала образовательного учреждения

№ п/п	Наименование подгрупп по категориям (группам) работников	Наименование должностей по категориям работников
1. Руководящий персонал		
Руководители и специалисты, осуществляющие управление ОУ по функциям – общее руководство, руководство структурными подразделениями и службами (бухгалтерский и кадровый учет), руководство направлениями деятельности (воспитательная, исследовательская, учебная, методическая, экспериментальная и прочие)		
1.1	Руководитель 1-го уровня	Руководитель ОУ (директор, начальник, заведующий, ректор)
1.2	Руководитель 2-го уровня	Заместитель руководителя ОУ (директора, заведующего, начальника); первый проректор; проректор; директор филиала ОУ; директор инфраструктурного объекта (службы, подразделения) прочего учреждения (организации); директор инфраструктурного объекта (службы, подразделения) нетипового ОУ; главный бухгалтер ¹ ; советник при ректорате
1.3	Руководитель 3-го уровня	Главный администратор (балетмейстер, режиссер, хормейстер, художник); главный бухгалтер*; руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения ОУ (в том числе заведующий архивом, библиотекой, информационным центром, канцелярией, кафедрой, консультационным (консультативным) пунктом, производством, логопедическим пунктом, методическим кабинетом, отделением, отделом, направлением, лабораторией, курсами, секцией, сектором, складом, столовой, студией, типографией, художественной частью, фонотекой, хозяйством, учебной частью, начальник (отдела, службы (гражданской обороны), отряда (в ОУ при исправительно-трудовых колониях), базы (спортивной, загородной), гаража, котельной), руководитель клуба (детского объединения)); заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения; руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики; ученый секретарь совета образовательной организации; ученый секретарь совета факультета (института); капитан (учебного морского судна); помощник капитана (вводится в зависимости от водоизмещения судна); старший мастер; помощник ректора; помощник проректора.
2. Административно-управленческий персонал		
Работники, осуществляющие функции по сопровождению и обслуживанию образовательной деятельности ОУ, но не занимающиеся по характеру работы непосредственно педагогической деятельностью (руководящие работники, не включенные в п. 1. данной таблицы, специалисты и служащие организаций, занимающие общепрофессиональные		

¹ См. п. 3.7.2 настоящих методических рекомендаций

№ п/п	Наименование подгрупп по категориям (группам) работников	Наименование должностей по категориям работников
должности)		
2.1	Административно-управленческий персонал	Администратор; агроном учебно-опытного участка; аналитик; балетмейстер; библиограф; библиотекарь; боцман; бухгалтер; ветеринарный врач (фельдшер); видеооператор; врач; дирижер; документовед; звукорежиссер; звукооператор; инженер; инспектор по основной деятельности; инженер по пожарной безопасности; инженер по организации и ремонту зданий и сооружений; инструктор по лечебной физкультуре; кассир, лаборант; мастер; мастер участка; медицинская сестра; старшая медицинская сестра, механик; помощник главного режиссера; подшкипер; программист; профконсультант; психолог; редактор; режиссер; режиссер-постановщик; специалист по социальной работе; социолог; специалист по кадрам; специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях; техник; товаровед; хореограф; хормейстер; художник; художественный руководитель; экономист; экскурсовод; электроник; электромеханик; юрисконсульт.
3. Педагогический персонал Категории работников, занимающихся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в ОУ		
3.1	Учитель, преподаватель	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель; старший преподаватель; доцент; профессор; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
3.2	Воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель (в том числе воспитатель детского сада, классный воспитатель, воспитатель группы продленного дня).
3.3	Мастер производственного обучения	Мастер производственного обучения.
3.4	Прочие педагогические работники	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; инструктор-методист; концертмейстер; методист; музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; педагог-библиотекарь; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог; старший вожатый; старший методист; старший тренер-преподаватель; старший инструктор – методист; старший педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; тьютор; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
4. Учебно-вспомогательный персонал Специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых ОУ		
4.1	Учебно-вспомогательный	Дежурный по режиму; дежурный (по общежитию, этажу и другие); делопроизводитель; диспетчер образовательного

№ п/п	Наименование подгрупп по категориям (группам) работников	Наименование должностей по категориям работников
	персонал	учреждения; комендант; младший воспитатель; помощник воспитателя; секретарь учебной части; секретарь руководителя; специалист по учебно-методической работе; вожатый.
<p>5. Младший обслуживающий персонал (рабочий) Работники, не принимающие непосредственного участия в выполнении основных функций ОУ, но обслуживающие их (наименование должностей, профессий и специальностей общеотраслевых профессий рабочих)</p>		
5.1	Младший обслуживающий персонал (рабочий)	<p>Водитель автомобиля; видеооператор, гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; звукооператор, истопник; кастелянша; киномеханик; кладовщик; контролер водопроводного хозяйства; контролер технического состояния автотранспортных средств; конюх; кухонный рабочий; настройщик пианино и роялей, реставратор смычковых и щипковых инструментов, реставратор духовых инструментов, реставратор язычковых инструментов; матрос; матрос-спасатель; матрос береговой; машинист моечных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; моторист судовой, оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор мазутно-насосной станции; оператор пульта технических средств охраны и пожарной сигнализации; оператор очистных сооружений; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных машин; осветитель; светооператор, повар; младший повар, повар судовой, помощник повара, подсобный рабочий; пожарный; полотер; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию бани; рабочий по уходу за животными; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сестра-хозяйка; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; сторож (вахтер); телефонист; уборщик территорий; электрогазосварщик; электромеханик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений.</p>

Приложение 2

Таблица 1.3 – Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций

№ п/п	Должности работников	Применение для уровня образования
1.	<p>Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ассистент; - декан факультета; - начальник факультета; - директор института; - начальник института; - доцент; - заведующий кафедрой; - начальник кафедры; - заместитель начальника кафедры; - профессор; - преподаватель; - старший преподаватель. 	<p>Должности применимы только в образовательных учреждениях высшего образования, высшего профессионального образования, дополнительного профессионального образования.</p>
2.	<p>Должности иных педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель; - инструктор-методист; - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре; - концертмейстер; - мастер производственного обучения; - методист; - музыкальный руководитель; - педагог дополнительного образования; - педагог-библиотекарь; - педагог-организатор; - педагог-психолог; - преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания; - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; - социальный педагог; - старший вожатый; - старший воспитатель; - старший инструктор-методист; - старший методист; - старший педагог дополнительного образования; - старший тренер-преподаватель; 	<p>Должности, применяемые в основном в образовательных учреждениях начального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель; - старший воспитатель; - учитель-логопед; - методист; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - педагог-психолог; - педагог-организатор; - музыкальный руководитель; - педагог-психолог. <p>Должности, применяемые в основном в образовательных учреждениях среднего образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитель; - учитель-дефектолог; - учитель-логопед; - педагог дополнительного образования; - старший педагог дополнительного образования; - педагог-библиотекарь; - педагог-организатор; - педагог-психолог; - социальный педагог; - старший вожатый;

	<ul style="list-style-type: none"> - тренер-преподаватель; - тьютор; - учитель; - учитель-дефектолог; - учитель-логопед. 	<ul style="list-style-type: none"> - тьютор; - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. <p>Должности, применяемые в основном в образовательных учреждениях среднего профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; - старший инструктор-методист; - старший методист; - старший педагог дополнительного образования; - социальный педагог; - инструктор-методист; - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре; - концертмейстер; - логопед; - мастер производственного обучения; - методист; - музыкальный руководитель; - педагог дополнительного образования; - педагог-библиотекарь; - педагог-организатор; - педагог-психолог; - преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания.
3.	<p>Должности руководителей образовательных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ректор; - директор; - заведующий; - начальник; - президент. 	<p>Должности, применяемые во всех образовательных учреждениях, в т.ч. образовательных учреждениях начального, среднего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - директор; - заведующий; - начальник. <p>Должности, применяемые только в образовательных учреждениях высшего образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ректор; - президент.

4.	<p>Должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации; - руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения; - заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения; - первый проректор; - проректор; - помощник ректора; - помощник проректора; - руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики; - советник при ректорате; - старший мастер; - ученый секретарь совета образовательной организации; - ученый секретарь совета факультета (института). 	<p>Должности, применяемые во всех образовательных учреждениях, в т.ч. начального, среднего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации; - руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения; - заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения; - руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики; - старший мастер. <p>Должности, применяемые только в образовательных учреждениях высшего образования и высшего профессионального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - первый проректор; - проректор; - помощник ректора; - помощник проректора; - ученый секретарь совета образовательной организации; - ученый секретарь совета факультета (института). <p>Должность «Ученый секретарь» применяется в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования при реализации программ аспирантуры, а также в высших учебных заведениях.</p>
----	---	--

Приложение 3

Таблица 2.1 – Результаты анализа данных по качественным характеристикам ОУ СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга

Показатель/Название образовательного учреждения	ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»			ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова			СПб ГБПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	0%	0%	0%	65%	51%	-14%	32%	32%	1%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	3%	0%	-3%	10%	2%	-8%	3%	9%	6%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	92%	93%	1%	88%	93%	4%	90%	89%	-1%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	57%	0%	-57%	10%	69%	59%	64%	0%	-64%
до 3 лет	5%	0%	-5%	11%	7%	-4%	7%	1%	-6%
Свыше 20 лет	52%	0%	-52%	46%	62%	16%	57%	66%	9%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	1%	0%	-1%	7%	5%	-2%	6%	3%	-3%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	49%	0%	-49%	65%	74%	9%		0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	73%	74%	1%	70%	68%	-2%	68%	0%	-68%
Высшая	52%	55%	3%	42%	40%	-2%	38%	36%	-2%
Первая	21%	19%	-2%	28%	28%	0%	30%	28%	-2%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	96%	100%	4%	87%	47%	-40%	77%	45%	-32%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	29%	0%	-29%	8%	47%	39%	0%	14%	14%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	16%	0%	-16%	22%	0%	-22%	26%	0%	-26%
Регионального уровня	13%	0%	-13%	14%	0%	-14%	11%	19%	8%
Федерального уровня	3%	0%	-3%	0%	0%	0%	16%	10%	-6%
Международного уровня	0%	0%	0%	10%	0%	-10%	0%	0%	0%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН»			СПб ГБПОУ «Ижорский колледж»			СПб ГБПОУ «Колледж «Звёздный»			СПб ГБПОУ «Колледж «Красносельский»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	67%	68%	1%	35%	42%	6%	70%	71%	1%	46%	57%	11%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	2%	3%	1%	3%	2%	-1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	85%	92%	7%	73%	68%	-5%	65%	92%	27%	81%	85%	4%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	72%	0%	-72%	69%	0%	-69%	56%	47%	-9%	58%	0%	-58%
до 3 лет	30%	20%	-10%	10%	10%	0%	17%	14%	-3%	25%	10%	-15%
Свыше 20 лет	42%	29%	-13%	59%	43%	-16%	39%	33%	-6%	33%	34%	1%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	9%	9%	0%	6%	1%	-5%	9%	11%	2%	2%	4%	2%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	84%	80%	-4%	69%	62%	-8%	72%	65%	-7%	65%	65%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	74%	0%	-74%	10%	4%	-7%	68%	63%	-5%	63%	61%	-2%
Высшая	33%	46%	13%	10%	33%	23%	41%	40%	-1%	23%	22%	-1%
Первая	41%	27%	-14%	0%	67%	67%	27%	23%	-4%	40%	39%	-1%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	81%	66%	-15%	79%	84%	5%	88%	95%	8%	95%	75%	-20%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	8%	1%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	17%	17%	-1%	50%	56%	6%	13%	0%	-13%	0%	0%	0%
Регионального уровня	17%	13%	-4%	49%	56%	7%	13%	35%	23%	0%	0%	0%
Федерального уровня	7%	4%	-4%	0%	0%	0%	0%	3%	3%	0%	0%	0%
Международного уровня	0%	0%	0%	1%	0%	-1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис»			СПб ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов»			СПб ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства»			СПб ГБПОУ «Колледж метростроя»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	56%	56%	0%	92%	0%	-92%	64%	60%	-4%	55%	56%	1%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	5%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%	4%	3%	-1%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	80%	80%	0%	92%	89%	-3%	55%	82%	27%	82%	82%	0%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	44%	0%	-44%	0%	0%	0%	60%	0%	-60%	48%	0%	-48%
до 3 лет	14%	14%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	0%	7%	12%	5%
Свыше 20 лет	40%	40%	0%	0%	0%	0%	50%	76%	26%	41%	41%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	4%	4%	0%	0%	0%	0%	8%	5%	-3%	5%	6%	1%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	60%	60%	0%	0%	0%	0%	47%	60%	14%	66%	61%	-5%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	84%	0%	-84%	88%	96%	8%	73%	0%	-73%	86%	0%	-86%
Высшая	49%	49%	0%	55%	61%	6%	35%	18%	-17%	54%	55%	1%
Первая	35%	35%	0%	33%	35%	2%	38%	52%	14%	32%	31%	-1%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	78%	78%	0%	55%	59%	4%	98%	96%	-3%	82%	100%	18%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	0%	0%	0%	0%	0%	0%	43%	0%	-43%	21%	0%	-21%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Регионального уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Федерального уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Международного уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения»			СПб ГБПОУ «МРЦПК» «Техникум энергомашиностроения и металлообработки»			СПб ГБПОУ «Невский колледж им. А.Г. Неболсина»			СПб ГБПОУ «Оптико-механический лицей»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без вн. совм. и работающих по дог-рам ГПХ) в общей численности работников	50%	49%	-1%	63%	55%	-8%	63%	63%	0%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников (вн. совм.и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	50%	0%	-50%	4%	0%	-4%	2%	0%	-2%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	93%	91%	-2%	92%	90%	-2%	81%	81%	0%	0%	86%	86%
Удельный вес численности педагогических работников (вн. совм.и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	45%	0%	-45%	52%	0%	-52%	52%	0%	-52%	0%	0%	0%
до 3 лет	18%	18%	0%	10%	10%	0%	6%	8%	2%	0%	0%	0%
Свыше 20 лет	27%	20%	-7%	42%	45%	3%	46%	47%	1%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет		0%	0%	4%	2%	-2%		4%	4%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	79%	78%	0%	56%	57%	1%	31%	31%	0%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	61%	0%	-61%	65%	65%	0%	81%	0%	-81%	33%	66%	33%
Высшая	14%	16%	1%	21%	26%	5%	38%	43%	5%	31%	35%	3%
Первая	46%	49%	3%	46%	57%	11%	43%	38%	-5%	31%	31%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	81%	83%	2%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	0%	22%	22%	0%	14%	14%	4%	4%	0%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	100%	0%	-100%	0%	0%	0%	21%	19%	-3%	0%	0%	0%
Регионального уровня	100%	100%	0%	0%	0%	0%	16%	0%	-16%	0%	0%	0%
Федерального уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	19%	18%	0%	0%	0%
Международного уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Охтинский колледж»			СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей»			СПб ГБПОУ «Радиотехнический колледж»			СПб ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	47%	47%	0%	52%	50%	-2%	51%	62%	11%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	3%	3%	0%	9%	11%	2%	9%	1%	-8%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	86%	86%	0%	100%	99%	-1%	87%	91%	4%	0%	92%	92%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	40%	0%	-40%	65%	0%	-65%	44%	0%	-44%	0%	0%	0%
до 3 лет	18%	18%	0%	15%	16%	1%	1%	8%	7%	0%	0%	0%
Свыше 20 лет	22%	22%	0%	50%	49%	-1%	33%	54%	21%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	4%	4%	0%	14%	8%	-6%	4%	3%	-1%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	64%	64%	0%	43%	53%	10%	60%	64%	4%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	63%	0%	-63%	76%	0%	-76%	74%	0%	-74%	62%	68%	6%
Высшая	24%	24%	0%	33%	38%	5%	35%	33%	-2%	30%	31%	1%
Первая	40%	40%	0%	44%	39%	-6%	39%	43%	4%	33%	37%	4%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	88%	88%	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	97%	86%	-11%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	0%	0%	0%	15%	15%	0%	54%	0%	-54%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	0%	0%	0%	17%	15%	-2%	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Регионального уровня	0%	0%	0%	10%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Федерального уровня	0%	0%	0%	3%	3%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%
Международного уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	-100%	0%	0%	0%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)»			СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский»			СПб ГКПОУ «Обуховское училище № 4»			СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	60%	61%	1%	55%	54%	-1%	0%	77%	77%	59%	56%	-3%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	2%	1%	-1%	6%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	82%	82%	0%	86%	84%	-2%	1%	68%	67%	78%	78%	0%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	50%	0%	-50%	43%	0%	-43%	0%	0%	0%	26%	35%	9%
до 3 лет	1%	7%	6%	13%	9%	-4%	0%	9%	9%	13%	12%	-1%
Свыше 20 лет	49%	44%	-5%	30%	40%	10%	0%	17%	17%	13%	23%	10%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	4%	2%	-2%	0%	2%	2%	0%	0%	0%	14%	5%	-8%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	84%	53%	-31%	34%	32%	-2%	0%	51%	51%	68%	77%	9%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	72%	72%	0%	77%	75%	-2%	1%	100%	99%	83%	91%	8%
Высшая	28%	32%	4%	34%	48%	14%	0%	26%	26%	41%	38%	-3%
Первая	44%	40%	-4%	43%	27%	-16%	0%	36%	36%	42%	54%	11%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	49%	86%	37%	100%	100%	0%	100%	51%	-49%	93%	88%	-6%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	4%	0%	-4%	7%	0%	-7%	0%	0%	0%	59%	56%	-3%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	32%	35%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Регионального уровня	32%	32%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	78%	78%	0%
Федерального уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	26%	35%	9%
Международного уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	12%	-1%

Продолжение таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБ ПОУ «РКТК»	СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»	СПб ГБПОУ «СТК им. С. И. Мосина»	СПб ГАПОУ «Колледж туризма и гостиничного сервиса»	ГБПОУ «Колледж метрополитена»	СПб ГБПОУ КСиПТ	СПб ГБПОУ «Промыленно- технологический колледж имени Н.И. Путилова»
	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Удельный вес численности педагогических работников (без вн. совм.и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	50%	60%	52%	50%	47,60%	0%	48%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	3%	2%	1%	2%	11,90%	0%	7%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	91%	100%	41%	97%	85%	80%	85%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	0%	0%	0%	0%	0%	0%	76%
до 3 лет	7%	27%	19%	17%	10%	0%	0%
Свыше 20 лет	36%	33%	28%	43%	33,33%	0%	76%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	6%	9%	5%	5%	2%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	73%	74%	67%	71%	58%	0%	48%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	0%	60%	0%	84%	70%	68,30%	77%
Высшая	46%	28%	49%	51%	42%	50%	56%
Первая	33%	26%	28%	33%	28%	18,3%	21%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	58%	100%	67%	98%	100%	100%	100%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	0%	0%	2%	0%	0%	0%	29%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	38%	0%	14%	34%	25%	0%	63%
Регионального уровня	37%	0%	0%	13%	25%	0%	0%
Федерального уровня		0%	0%	21%	0%	0%	63%
Международного уровня	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Окончание таблицы 2.1

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ РК «Кировский» (Академия реставрации и дизайна)	СПб ГБПОУ «Колледж Петербургской моды»	СПб ГБПОУ «Мало-охтинский колледж»	СПб ГБПОУ «Лицей сервиса и индустриальных технологий»	СПб ГБПОУ «Электромашинно-строительный колледж»	СПб ГБПОУ КИТ
	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	54%	62,50%	54%	0%	0%	47%
Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	1%	1,30%	3%	0%	0%	19%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	82%	86,40%	85%	81%	67%	94%
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	67%	0%	44%	0%	0%	0%
до 3 лет	7%	23,10%	17%	0%	0%	5%
Свыше 20 лет	56%	18,40%	27%	0%	0%	54%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 25 лет	1%	4,80%	5%	0%	0%	3%
Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников, в возрасте до 55 лет	59%	69,40%	25%	0%	0%	62%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	89%	78,50%	24%	68%	75%	79%
Высшая	57%	51%	12%	31%	42%	47%
Первая	32%	27,50%	12%	38%	33%	32%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	100%	96,10%	100%	100%	77%	88%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	18%	0%	0%	0%	0%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях в общей численности педагогических работников, том числе:	52%	0%	0%	0%	0%	0%
Регионального уровня	52%	0%	0%	0%	0%	0%
Федерального уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Международного уровня	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Приложение 4

Таблица 2.2 - Результаты анализа данных по качественным характеристикам ОУ СПО, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга

Показатель/Название образовательного учреждения	Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права»			Санкт-Петербургский технический колледж управления и коммерции» (СПб ГБПОУ «СПб ТКУиК»			Санкт-Петербургский технический колледж ГБПОУ Политехнический колледж городского хозяйства			СПб ГБПОУ «Академия машиностроения имени М.Я. Котина»		
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	54%	54%	1%	57%	57%	0%	55%	53%	-2%	38%	36%	-2%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	98%	98%	0%	98%	98%	0%	94%	95%	1%	98%	97%	-2%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	56%	58%	2%	58%	58%	0%	53%	53%	0%	44%	45%	1%
Высшая	36%	38%	2%	48%	48%	0%	38%	37%	0%	30%	30%	0%
Первая	20%	20%	0%	10%	10%	0%	15%	16%	1%	15%	15%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	100%	100%	0%	83%	83%	0%	60%	82%	22%	100%	100%	0%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников	0%	11%	11%	5%	5%	0%	0%	1%	1%	2%	1%	-1%

Окончание таблицы 2.2

Показатель/Название образовательного учреждения	СПб ГБПОУ «Академия транспортных технологий»			СПб ГБПОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати»			СПб ГБПОУ «Академия промышленных технологий»			СПб ГБПОУ «Петровский колледж»	СПб ГБПОУ Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж» (СПб ГБПОУ «СПАСК»)
	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2021	2022	(+/-)	2022	2022
Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	39%	39%	0%	57%	57%	0%	49%	48%	-1%	65%	59,4%
Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	92%	94%	2%	99%	99%	-1%	98%	100%	2%	99%	94%
Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	45%	51%	6%	45%	41%	-4%	47%	47%	0%	55%	46%
Высшая	27%	32%	5%	30%	30%	0%	41%	49%	8%	40%	24%
Первая	18%	18%	0%	15%	11%	-4%	6%	9%	3%	15%	22%
Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	63%	98%	35%	132%	172%	40%	100%	100%	0%	241%	100%
Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников	0%	0%	0%	26%	4%	-22%	0%	0%	0%	11%	2%

Приложение 5

Таблица 2.3 – Средние значения по показателям кадрового обеспечения качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование показателя	Среднее значение за 2021 г. (из 23 ОУ)	Среднее значение за 2022 г. (из 36 ОУ)
1.	Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	47	44
2.	Удельный вес численности педагогических работников (внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	5	3
3.	Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	73	85
4.	Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	42	10
5.	до 3 лет	10	10
6.	Свыше 20 лет	34	33
7.	Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 25 лет	4	3
8.	Удельный вес численности педагогических работников в общей численности педагогических работников в возрасте до 55 лет	48	47
9.	Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	65	47
10.	Высшая	33	39

№ п/п	Наименование показателя	Среднее значение за 2021 г. (из 23 ОУ)	Среднее значение за 2022 г. (из 36 ОУ)
11.	Первая	34	34
12.	Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/ профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	88	86
13.	Удельный вес численности педагогических работников, прошедших стажировку в прошедшем году, в том числе за рубежом, в общей численности педагогических работников	10	5
14.	Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников, том числе:	17	12
15.	Регионального уровня	12	11
16.	Федерального уровня	3	5
17.	Международного уровня	6	0

Приложение 6

Таблица 2.4 – Средние значения по показателям кадрового обеспечения качественных характеристик педагогического персонала образовательных учреждений СПО, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование показателя	Среднее значение за 2021 г. (из 7 ОУ)	Среднее значение за 2022 г. (из 9 ОУ)
1.	Удельный вес численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) в общей численности работников	50	46
2.	Удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование, в общей численности педагогических работников	97	97
3.	Удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	50	50
4.	Высшая	36	36
5.	Первая	14	15
6.	Удельный вес численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку за последние 3 года, в общей численности педагогических работников	91	116
7.	Удельный вес численности педагогических работников, участвующих в международных проектах и ассоциациях, в общей численности педагогических работников	5	4

Приложение 7

Таблица 3.1. - Результаты анализа динамики основных показателей СПО, подведомственных Комитету по образованию Санкт-Петербурга

№ п/п	Название образовательного учреждения	Показатели динамики			Внесение в программу модернизации/развития образовательного учреждения
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
1.	ГБПОУ «Санкт-Петербургский технический колледж»	11	2	4	Задачи: повышение кадрового потенциала через развитие системы наставничества, совершенствование механизмов оценки результативности работы, мотивации и стимулирования труда. Угрозы: нехватка молодых педагогических кадров, имеющих опыт работы на производстве в секторах экономики, соответствующих направлениям обучения студентов [69].
2.	ГБПОУ педагогический колледж № 1 им. Н. А. Некрасова	9	2	6	Задачи: повышение эффективности кадрового потенциала колледжа. Повышение уровня квалификации, условий труда и уровня заработной платы руководящих, педагогических и иных категорий работников колледжа [71].
3.	ГБПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина»	10	2	5	Задачи: Формирование кадрового потенциала государственного профессионального образовательного учреждения для проведения обучения и оценки соответствующей квалификации выпускников по стандартам Ворлдскиллс [84].
4.	ГБПОУ «Автомеханический колледж»	8	3	6	Угрозы: Дефицит профессиональных педагогических кадров, имеющих практический стаж работы по профилю преподаваемой специальности, а также обладающих современными педагогическими и воспитательными компетенциями (подтвержденными дополнительным педагогическим образованием) [87].
5.	ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН»	9	3	5	Задачи: Обеспечить условия для профессионального роста педагогических работников [94].
6.	ГБПОУ «Ижорский колледж»	8	3	6	
7.	ГБПОУ «Колледж «Звёздный»	8	3	6	Задачи: Создать эффективные механизмы профессионального роста руководящего состава и педагогических работников в соответствии современными требованиями к кадрам [67].
8.	ГБПОУ «Колледж	6	5	6	Задачи: Повышение педагогического и профессионального мастерства педагогического

№ п/п	Название образовательного учреждения	Показатели динамики			Внесение в программу модернизации/развития образовательного учреждения
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
	«Красносельский»				коллектива. Организация систематических стажировок преподавателей на предприятиях города и в профильных организациях для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами. Риски: Старение педагогического коллектива [65].
9.	ГБПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис»	2	15	0	Задачи: Обеспечить повышение квалификации педагогов, занятых в использовании и обслуживании обновленной материально-технической базы и привлекаемых в качестве экспертов демонстрационного экзамена. Риски: Неготовность педагогов к интенсивной модернизации содержания и технологий обучения (недостаток квалификации, высокий возрастной состав, увеличение педагогической нагрузки) [95].
10.	ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов»	2	11	4	
11.	ГБПОУ «Колледж кулинарного мастерства»	7	5	5	Риски: Невысокая инновационная активность педагогического состава. Нежелание педагогических работников повышать квалификацию [92].
12.	ГБПОУ «Колледж метростроя»	6	6	5	
13.	ГБПОУ «Колледж электроники и приборостроения»	7	7	3	Риски: Старение кадров [91].
14.	ГБПОУ «Многофункциональный региональный центр прикладных квалификаций «Техникум энергомашиностроения и металлообработки»	5	7	5	

№ п/п	Название образовательного учреждения	Показатели динамики			Внесение в программу модернизации/развития образовательного учреждения
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
15.	ГБПОУ «Невский колледж им. А. Г. Неболсина»	6	6	5	
16.	ГБПОУ «Оптико-механический лицей»	0	13	4	
17.	ГБПОУ «Охтинский колледж»	2	15	0	
18.	ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж «Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей»	8	5	4	
19.	ГБПОУ «Радиотехнический колледж»	8	4	5	Задачи: Обеспечить условия для развития кадрового потенциала. Расширить границы взаимодействия и сотрудничества с кадровыми партнерами [62].
20.	ГБПОУ «Садово-архитектурный колледж»	0	5	5	Задачи: Формирование кадрового потенциала для проведения обучения и оценки квалификаций по стандартам Кидскиллс, Ворлдскиллс, Абилимпикс. повышение квалификации педагогических работников в форме стажировок на предприятиях. Угрозы: Дефицит профессиональных педагогических кадров, имеющих практический стаж работы по профилю преподаваемой специальности, а также обладающих современными педагогическими и воспитательными компетенциями (подтвержденными дополнительным педагогическим образованием) [89].
21.	ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций)»	7	5	5	Задачи: Повышение профессионального уровня педагогов, позволяющего реализовать актуальные задачи в процессе подготовки специалистов с учетом современных стандартов. Риски: Снижение социального статуса преподавателей [88].

№ п/п	Название образовательного учреждения	Показатели динамики			Внесение в программу модернизации/развития образовательного учреждения
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
22.	ГБПОУ «Техникум «Приморский»	8	6	3	Задачи: Приведение квалификации руководящего и преподавательского состава Техникума в соответствие с современными требованиями к кадрам. Риски: Низкая кадровая квалификация/мобильность [82].
23.	ГБПОУ «Обуховское училище № 4»	1	8	8	
	Среднее значение	6,0	6,0	4,5	0,65 учет факторов в программах развития/ модернизации

Приложение 8

Таблица 3.2. - Результаты анализа динамики основных показателей СПО, подведомственных Комитету по науке и высшей школе Санкт-Петербурга

№ п/п	Название образовательного учреждения	Показатели динамики			Внесение в программу модернизации/развития ОУ
		С	О	Р	
1	2	3	4	5	6
1.	ГБПОУ «Санкт-Петербургский техникум отраслевых технологий, финансов и права»	0	3	4	
2.	ГБПОУ Технический колледж управления и коммерции» (СПб ГБПОУ «СПб ТКУиК»)	0	7	0	Повышение эффективности кадрового потенциала [74].
3.	ГБПОУ «Политехнический колледж городского хозяйства»	1	2	4	Разработка и реализации эффективных механизмов формирования кадрового потенциала для развития приоритетных отраслей экономики путем интеграции и использования ресурсов системы образования в кооперации с предприятиями реального сектора экономики. Создание необходимых условий для развития профессиональных компетенций педагогических кадров, актуальных механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию [75].
4.	ГБП ОУ «Академия машиностроения имени М.Я. Котина»	3	3	1	Улучшение условий труда и отдыха работников и обучающихся [76].
5.	ГБП ОУ «Академия транспортных технологий»	0	3	4	Повышение кадрового потенциала через развитие системы эффективных контрактов, совершенствование механизмов оценки эффективности работы, мотивации и стимулирования труда [77].
6.	ГБП ОУ «Академия управления городской средой, градостроительства и печати»	4	2	1	
7.	ГБП ОУ «Академия промышленных технологий»	1	3	3	
8.	Среднее значение	1,3	3,3	2,4	0,57 учет факторов в программах развития/ модернизации