

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета КГБС(К)ОУ

«Рубцовская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа – интернат №2
VIII вида»

_____ Е.А. Фоменко
« _____ » _____ 2015г

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБС(К)ОУ

«Рубцовская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат №2
VIII вида»



О.А. Семин

**Положение
о мониторинге кадрового потенциала
КГБС(К)ОУ «Рубцовская специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат №2 VIII вида»**

I. Общие положения

1.1. Положение представляет собой локальный документ, регулирующий систему мониторинга кадрового потенциала, которая является составной частью системы оценки качества образования КГБС(К)ОУ «Рубцовская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №2 VIII вида» (далее ОУ).

1.2. В настоящем положении используются следующие термины:

- мониторинг - систематическое отслеживание процессов, результатов, других характеристик изучаемой системы для выявления соответствия (или не соответствия) ее развития и функционирования заданным целям.
- объект мониторинга - кадровый потенциал ОУ.
- оценке кадрового потенциала - изучение резервных способностей и возможностей их использования в ОУ.

1.3. Цель мониторинга:

- сбор, обобщение, анализ информации о данных педагогических сотрудников, их потенциальных возможностях с целью оптимизации дальнейшего применения выявленных возможностей, а также целенаправленного развития в соответствии с содержанием квалификационных требований, принятия обоснованных управленческих решений, по достижению требуемого количественного и качественного уровней развития кадрового потенциала ОУ.

1.4. Задачи мониторинга:

- формирование механизма единой системы сбора, обработки и хранения информации о состоянии кадрового потенциала;
- своевременное выявление динамики и основных тенденций в развитии кадрового потенциала;
- формулирование основных стратегических направлений развития кадрового потенциала на основе анализа полученных данных.

1.5. Принципы мониторинга:

- объективность - полученные результаты должны отражать реальное состояние дел, а личностный фактор должен быть минимизирован;
- точность - погрешности измерений должны быть такими, чтобы гарантировать значения истинных показателей с приемлемой точностью;
- достаточность - объем информации должен соответствовать потребностям и быть достаточным для принятия управленческого решения;
- оперативность - качественная, своевременная и доступная информация, которая должна иметь в большей степени управленческую, а не историческую ценность, то есть соответствовать темпам развития общеобразовательной деятельности ОУ;
- доступность - возможность получения, распространения и управления информацией.

II. Организация и технология мониторинга

2.1.Администрация Учреждения:

- разрабатывает и внедряет систему мониторинга кадрового потенциала;
- обеспечивает реализацию процедур контроля и оценки кадрового потенциала;
- устанавливает и утверждает порядок, периодичность проведения мониторинговых исследований.

2.2.Мониторинг осуществляется в двух формах: постоянный (непрерывный) мониторинг и периодический мониторинг (осуществляется периодически) в соответствии с поступившим заказом от администрации ОУ.

2.3.Показатели кадрового потенциала ОУ имеют следующее разделение:

- учетно-статистические показатели - это количественные показатели кадрового потенциала, которые могут иметь как цифровое выражение, так и структурный характер. Главное их назначение - служить средством описания структуры и величины отдельных показателей развития кадрового потенциала ОУ.
- проблемно - ориентированные показатели определяют соответствие характеристик кадрового потенциала специфике деятельности ОУ и требуемому уровню развития в данный период. Это может быть качественное оценивание с помощью различных экспертных процедур и массовых социологических опросов.

2.4.Основные критерии оценки кадрового потенциала ОУ:

- обеспеченность ОУ высококвалифицированными кадрами
- результативность деятельности педагогического персонала: компетентность, креативность и корпоративность.

А). Уровень компетентности:

- стаж работы (до 2-х лет, от 2 до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 20 лет, более 20 лет);
- образовательный уровень членов педагогического коллектива (высшее образование, среднее специальное, неоконченное высшее, второе высшее, обучение в аспирантуре);
- возрастная характеристика педагогов (до 25 лет; до 30 лет, до 40 лет, до 50 лет, свыше 55 лет);
- уровень квалификации педагогов (квалификационные категории);
- данные о курсовой подготовке педагогов (какие были достигнуты результаты (получен сертификат, проведена аттестация, защищена квалификационная работа);
- использование педагогических технологий, форм и методов работы;
- самообразовательная работа педагогов;
- структуру по типу занятости (работающие на полной ставке и по совместительству);
- участие членов педколлектива в мероприятиях разного уровня.

Б). Уровень креативности:

- творческая активность;
- активность на школьном и/или личном сайте;
- количество публикаций в ведущих научных журналах, приходящееся на одного штатного педагогического работника.

В). Уровень корпоративности (оцениваются факторы, которые обеспечивают развитие коллектива, организационную культуру ОУ и мотивационный потенциал):

- преобладание профессионально-ценностных ориентаций - нацеленность на достижение результатов, на развитие вуза, на саморазвитие;
- вовлеченность в организацию, уровень адаптированности в ОУ, степень участия в управлении ОУ;
- устойчивость кадрового потенциала - уровень текучести кадров и причины, ее вызывающие;
- удовлетворенность педагогического состава различными аспектами своей деятельности;

- удовлетворенность имиджем организации, трудом, заработной платой, отношениями с сотрудниками;
 - уровень доверия к руководству, информированности коллектива о состоянии дел в ОУ
- 2.5. К методам проведения мониторинга относятся:
- экспертное оценивание;
 - тестирование, анкетирование, ранжирование;
 - проведение контрольных и других квалификационных работ;
 - статистическая обработка информации и др.

III. Делопроизводство

3.1. По итогам анализа полученных данных мониторинга готовятся соответствующие документы (отчеты, справки, доклады, анализ), которые доводятся до сведения педагогического коллектива ОУ, учредителя, родителей, общественности.

3.2. Результаты мониторинга являются основанием для принятия административных решений на уровне ОУ и учитываются при прохождении педагогического персонала очередной (внеочередной) аттестации.