Приложение 3

**Аналитическая справка**

 **о кадровом потенциале опорно- методической площадки**

**по направлению**

***«Развитие деятельности участковой социальной службы»***

 В штатном расписании Учреждения на 31.12.2021 года 85,5 штатных единиц.

* административно-хозяйственная часть – 18,5 шт. ед. (21,6%);
* отделение срочного социального обслуживания – 16 шт. ед. (18,7%);
* два отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов – 38 шт. ед. (44,4%);
* отделение по работе с семьей и детьми – 13 шт. ед. (15,2%).

Фактическая численность работников Учреждения на 31.12.2021 года составляет 82 человека, из них:

* руководители – 2;
* специалисты – 37;
* социальные работники – 33;
* прочий персонал – 10.

Из всего состава работников 6 мужчин, 76 женщин. Средний возраст сотрудников составляет 46 лет.

 Количественный состав работников в процентном соотношении отражен в *диаграмме 1.*

*Диаграмма 1*

 Из диаграммы 1 видно, что большую часть работников Учреждения составляют специалисты – 45% и социальные работники – 40%.

 За отчетный период в Учреждении было принято 16 работников, из них 3 на постоянной основе, 13 – временно, на период отпуска основного работника, уволено 18 работников, из них: трудовой договор расторгнут по инициативе работника – 4 человека, в связи с истечением срока трудового договора – 13 человек.

 Коэффициент текучести кадров, т.е. отношение количества работников, выбывших по ряду субъективных личностных причин (увольнение по собственному желанию), к среднесписочной численности персонала, за 2021 год составляет всего 6%, и можно судить о том, что текучесть кадров в Учреждении является естественной, что способствует своевременному обновлению коллектива. Анализируя данные 2019-2020 года (*диаграмма 2*) видно, что данный показатель стремится в сторону уменьшения, что говорит об устойчивости состава кадров в Учреждении.

*Диаграмма 2*

 Основной причиной текучести кадров является выход на заслуженный отдых. Ценность любой организации всегда составляют кадры, и особое значение имеет образовательный уровень работников. Анализ структуры персонала по уровню образования представлен в *таблице 1*.

*Таблица 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **на 31.12.2020 г.** | **на 31.12.2021 г.** |
| Высшее образование  | 27 | 26 |
| Среднее профессиональное образование | 44 | 41 |
| Начальное профессиональное и среднее образование | 15 | 15 |
| Фактическая численность, чел. | 86 | 82 |

 Из таблицы 1 за период 2020-2021 гг. видно, что в Учреждении преобладают работники со средним профессиональным образованием – 50%, так же высокий показатель работников с высшим образованием – 31,7%, наименьший показатель работников со средним (общим) образованием – 18,3%.

 Приоритетным направлением в Учреждения является повышение квалификации работников. Целенаправленное приобретение новых знаний и навыков, а так же совершенствование профессионального уровня сотрудников для наилучшего достижения целей организации, является непрерывным процессом и осуществляется в течение всего периода работы. В Учреждении согласно плану обучения и повышения квалификации сотрудников за 2021 год был обучен 61 работник, из них 17 работников прошли профессиональную переподготовку по программам профессионального обучения «Социальный работник», «Специалист по социальной работе», «Специалист по работе с семьёй» и др.; 44 – повышение квалификации по образовательным программам «Оказание первой помощи до оказания медицинской помощи», «Социальный работник», «Система долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами» и др. В сравнении с 2019-2020 г. данный показатель значительно изменился в сторону повышения, это говорит об увеличении уровня профессионализма работников, оптимизации трудовой деятельности, возможности применений новых знаний на практике. Сравнительные данные графически изображены на *диаграмме 3*.

*Диаграмма 3*

 С целью получения объективной информации об уровне профессиональной переподготовки и результативности работы, повышения кадрового состава сотрудников Учреждения в декабре 2021 года была проведена аттестация 9 сотрудников (2020 – 5 сотрудников), решением аттестационной комиссии все признаны соответствующими занимаемой должности.

 Важным показателем стабильности работы Учреждения является показатель продолжительности работы в организации сотрудников (стаж). В *таблице 2* отражено сравнение работников по стажу работы в организации за 2020-2021 г., так же данные графически изображены на *диаграмме 4*.

*Таблица 2*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **2020 г.** | **2021 г.** |
| менее 5 лет | 31 | 24 |
| от 5 до 10 лет | 26 | 27 |
| более 10 лет | 29 | 31 |

 Анализируя данные можно рассчитать коэффициент стабильности кадров – индекс, который определяет, насколько неизменным является количественный состав работников в организации.

 В 2021 году данный показатель составил 71% и увеличился в сравнении с 2020 годом (64%), что говорит об эффективности труда работников, поскольку постоянные сотрудники хорошо ознакомлены с производственным процессом организации, установили коммуникацию с коллегами и нацелены на результат в работе.

*Диаграмма 4*

 Большой мотивацией для сотрудников для наилучшей самоотдачи рабочему процессу является награждение. В 2021 году лучшие сотрудники Учреждения награждены Почетной грамотой Главы Белозерского муниципального района (3 работника), Благодарностью Губернатора Вологодской области (1 работник), Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения (1 работник), а так же Почетной грамотой и Благодарностью Учреждения (18 работников).

 В работе опорной методической площадки по направлению *«Отработка механизмов деятельности участковой социальной службы на территории области»* будут принимать участие:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. | должность | образование | стаж работы в организации |
| 1 | Шигина Ольга Сергеевна | директор | высшее | 7л. 8 мес. |
| 2 | Яковлева Ольга Юрьевна | заместитель директора | высшее | 15л.6 мес. |
| 3 | Кузнецова Евгения Владимировна | заведующая отделением срочного социального обслуживания | высшее | 9 л. 9 мес. |
| 4 | Викторова Татьяна Викторовна | участковый специалист по социальной работе | средн. проф. | 7 л. |
| 5 | Панкрушова Надежда Александровна | участковый специалист по социальной работе | высшее | 4 г. 4 мес. |
| 6 | Петрушина Татьяна Валентиновна | участковый специалист по социальной работе | средн. проф. | 6л.10 мес.  |
| 7 | Городенцева Елена Викторовна | участковый специалист по социальной работе | высшее | 2г. 9 мес. |

 В работе опорно- методической площадки будут так же принимать участие социальные работники, специалисты по социальной работе, психолог, логопед, юрисконсульт, водители.

 Уровень профессиональной компетенции, методической подготовленности соответствует требованиям, указанным в профессиональных стандартах для соответствующих должностей.