

Научная статья

УДК: 316.354:37

DOI 10.18101/2304-4446-2026-1-25-30

## Современные вызовы и перспективы кадрового обеспечения системы образования города Улан-Удэ

© Аршолоева Оюна Хайдаповна

кандидат социологических наук, доцент

arsholoeva1975@mail.ru

© Бадмаева Виктория Викторовна

обучающаяся

Usagi1313@mail.ru

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

В статье анализируется проблема кадрового обеспечения образовательных учреждений в г. Улан-Удэ. Рассматриваются причины нехватки педагогических кадров, снижение престижа профессии, высокая нагрузка на учителей и недостаточные механизмы поддержки молодых специалистов.

На основе анализа статистических данных Комитета по образованию г. Улан-Удэ раскрываются количественные и качественные характеристики педагогического состава, выявляются факторы, влияющие на формирование кадровых потребностей. Представленный анализ состояния педагогического состава в городе отражает основные факторы, влияющие на кадровый дефицит в системе образования г. Улан-Удэ. Также анализируются существующие меры поддержки педагогов и предлагаются возможные пути решения проблемы на основе опыта других городов России в разрезе мер, предпринимаемых на региональном и федеральном уровнях, для привлечения и удержания педагогов.

По результатам проведенного исследования сформулированы практико-ориентированные предложения, направленные на развитие кадрового потенциала образовательных организаций г. Улан-Удэ. Научная новизна исследования заключалась в комплексном анализе муниципального кадрового обеспечения системы образования с учетом возрастной, стажевой и квалификационной структуры педагогических работников, а также в обосновании адаптированных механизмов использования в Российской Федерации практик и целевого обучения как системных инструментов восполнения кадровой потребности.

Ключевые слова: кадровый дефицит, педагогические кадры, образование, Улан-Удэ, повышение квалификации, государственная поддержка, наставничество.

### Для цитирования

Аршолоева О. Х., Бадмаева В. В. Современные вызовы и перспективы кадрового обеспечения системы образования города Улан-Удэ // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2026. № 1. С. 25–30.

Современная система образования Российской Федерации функционирует в условиях устойчивых социально-экономических изменений, сопровождающихся ростом требований к качеству результатов и профессиональной деятельности

педагогических работников. Город Улан-Удэ, являясь административным и образовательным центром Республики Бурятия, располагает развитой сетью образовательных организаций и учреждений, осуществляющих подготовку педагогических кадров. Вместе с тем система образования города характеризуется устойчивой потребностью в педагогических работниках, особенно в общеобразовательных школах и дошкольных образовательных учреждениях, что обуславливает необходимость комплексного анализа кадровых процессов на муниципальном уровне [1].

Несмотря на наличие в городе профильных образовательных учреждений, таких как Бурятский государственный университет и Бурятский республиканский педагогический колледж, в образовательных учреждениях остро ощущается кадровый дефицит. Согласно исследованиям Красниковой, Подольского и Береговской [4], основными причинами являются низкий уровень оплаты труда, высокая нагрузка, ответственность и отсутствие четких карьерных перспектив<sup>1</sup>. Данные проблемы продолжают усугубляться, несмотря на особое внимание, уделяемое механизмам привлечения и закрепления молодых специалистов, включая целевое обучение и реализуемые меры государственной и муниципальной поддержки педагогических работников.

Также существенное влияние на дефицит педагогического состава оказывает рост количества учащихся и увеличение числа образовательных учреждений [2]. По данным органов управления образованием г. Улан-Удэ, в 2024 г. педагогическую деятельность в образовательных организациях осуществляли 4 744 человека, при этом сохранялась значительная потребность в дополнительных кадрах (табл. 1). На 2024/25 учебный год в школах и детских садах Улан-Удэ продолжает наблюдаться нехватка педагогов.

Таблица 1  
Кадровая потребность в образовательных организациях г. Улан-Удэ

Образовательное учреждение	2023–2024	2024–2025	2025–2026 (прогноз)
Школы	278	344	285
Детские сады	111	243	155
Учреждения дополнительного образования	27	27	12
ИТОГО	404	599	322

Количество вакансий по педагогическим специальностям постоянно варьируется, что обусловлено миграцией населения, переходом учителей из одного образовательного учреждения в другое и т. д., а с началом учебного года вакантные учебные часы перераспределяются среди действующих педагогов.

Согласно статистическим данным, средний возраст педагогов в начале 2025/26 учебного года представлен в табл. 2.

<sup>1</sup> ЮНЕСКО. Global report on teachers: What you need to know // UNESCO, 2023. 187 p.

Таблица 2

Средний возраст педагогических работников в образовательных организациях г. Улан-Удэ

Образовательная организация	Средний возраст
Школы	48
Детские сады	43
Учреждения дополнительного образования	44
Общий средний возраст педагогов по г. Улан-Удэ	45 лет

Анализ качественно-количественных характеристик педагогического состава показывает, что в 56 школах г. Улан-Удэ из 2 881 педагога, работающего в школах города, 2 454 имеют высшее образование, 399 — среднее профессиональное образование; 899 (31,2 %) педагогов имеют высшую квалификационную категорию, первую — 849 (29,4 %), ученую степень доктора наук — 1 педагог, кандидата наук — 47 человек.

Возрастная структура педагогических работников отражает тенденцию увеличения доли специалистов старших возрастных групп (табл. 3). Средний возраст педагогических работников по городу составляет 45 лет, при этом наиболее высокий показатель характерен для общеобразовательных организаций.

Таблица 3

Средний возраст педагогических работников в образовательных организациях г. Улан-Удэ

Всего педагогов	Моложе 25 лет	От 25–39 лет	От 40–54 лет	От 55–64 лет	65 и более
2 881	275	587	1 018	696	292

Стажевый анализ указывает на преобладание педагогов с большим профессиональным опытом: более 50% учителей имеет стаж свыше 20 лет (табл. 4). Данная особенность актуализирует задачи воспроизводства кадрового потенциала и привлечения молодых специалистов.

Таблица 4

Стаж педагогов в школах

Всего педагогов	Со стажем					
	до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	20 и более
2881	319	115	250	65	260	1672

Также необходимо отметить, что большое значение для развития кадрового потенциала имеют условия оплаты труда и распределение учебной нагрузки. Низкая заработная плата оказывает негативное влияние на престиж профессии педагога и существенно сказывается на привлечении молодых специалистов.

На основе приведенных данных и анализа сложившейся ситуации можно сделать вывод, что нехватка педагогов обусловлена следующими основными причинами:

- Низкий уровень оплаты труда. Средняя заработная плата учителей в Улан-Удэ составляет 57 580 рублей, воспитателей — 43 200 рублей, что ниже, чем в ряде других регионов России.

- Высокая нагрузка. Коэффициент совместительства в школах города достиг 1,5, что означает, что многие педагоги работают на 1,5 ставки.

- Отток молодых специалистов. Более 40% выпускников педагогических вузов не работает по специальности из-за отсутствия мотивации и возможности карьерного роста.

- Большое количество отчетности и бумажной работы.

В целях нивелирования сложившейся негативной ситуации в системе образования города реализуется комплекс мер поддержки педагогических работников:

- За последние пять лет обучение по программам повышения квалификации прошло 720 педагогов, а в рамках целевого обучения 91 студент осваивает педагогические специальности с последующим трудоустройством в образовательные организации города.

- Финансовая поддержка — молодые специалисты получают 30% к зарплате в первые три года работы.

- Реализуются жилищные программы — возможность участия в программе «Дальневосточная ипотека» с процентной ставкой от 0,7%.

Однако реализуемые меры не позволяют полноценно решить проблему кадрового дефицита. В связи с этим возможны рассмотрение лучших практик субъектов Российской Федерации и их адаптация к условиям Улан-Удэ.

Изучение и обобщение практик Москвы, Белгорода и других городов России позволяет выделить ряд универсальных подходов к кадровому обеспечению системы образования, не зависящему от национальной специфики и применимому на муниципальном уровне. Среди них необходимо выделить долгосрочное прогнозирование кадровых потребностей, институционализацию наставничества, развитие профессиональной мобильности педагогических работников и снижение административной нагрузки за счет оптимизации управленческих процессов. В целом требуется внедрение инноваций, которые способствуют повышению качества непрерывного образовательного процесса [3].

Таким образом, по результатам проведенного исследования сформулированы практико-ориентированные предложения, направленные на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях г. Улан-Удэ. С учетом перспективных мер применения российского опыта можно предложить следующие способы улучшения кадрового обеспечения школ и детских садов Улан-Удэ:

1. Повышение заработной платы и расширение пакета льгот — предоставление дополнительных финансовых стимулов для привлечения педагогов.

2. Создание системы наставничества и профессиональной мобильности — внедрение программ поддержки молодых специалистов.

3. Цифровизация образовательных процессов — снижение нагрузки на учителей за счет автоматизации отчетности и документооборота.

4. Расширение программ целевого обучения — привлечение большего количества студентов в педагогические вузы с обязательной отработкой в школах города.

5. Программы по улучшению жилищных условий — предоставление субсидий на аренду жилья или расширение ипотечных программ для молодых педагогов.

6. Формирование муниципального кадрового резерва педагогических работников.

В заключение необходимо отметить, что решение проблемы кадрового потенциала невозможно без создания определенных условий на федеральном уровне. Оптимизация нормативной базы создаст условия для качественного формирования кадрового состава систем образования муниципалитетов, что повлияет на решение проблемы дефицита кадров через развитие муниципальной образовательной системы, повышение статуса профессии учителя, создание условий для карьерного роста и привлечения молодых специалистов, что повлияет на эффективность муниципального управления в сфере образования в целом.

### **Литература**

1. Верховцева Л. Л. Кадровые процессы в системе общего образования в условиях ее реформирования: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Москва: Изд-во РАО, 2017. 243 с. Текст: непосредственный.

2. Золотарева А. В. Кадровое обеспечение сферы дополнительного образования // Вопросы педагогики. 2021. № 3. С. 112–124. Текст: непосредственный.

3. Карева Н. Ю., Шубин И. И. Повышение результативности деятельности муниципального образования на основе применения инновационных технологий. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_47176988\\_64999978.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47176988_64999978.pdf) (дата обращения: 19.12.2025). Текст: электронный.

4. Красникова А. С., Подольский А. Г., Береговская Е. О. Высшее образование: проблемы кадрового обеспечения и направления их решения // Экономика образования. 2022. № 4. С. 35–48. Текст: непосредственный.

Статья поступила в редакцию 23.12.2025; одобрена после рецензирования 10.01.2026; принята к публикации 16.01.2026.

### **Human Resourcing in Ulan-Ude Education System: Current Challenges and Outlook**

*Oyuna Kh. Arsholoyeva*  
Cand. Sci. (Sociol.), A/Prof.  
arsholoeva1975@mail.ru

*Viktoriya V. Badmaeva*  
Student  
usagi1313@mail.ru

Dorzhi Banzarov Buryat State University  
24a Smolina St., Ulan-Ude 670000, Russia

*Abstract.* The article deals with the staffing situation in educational institutions of Ulan-Ude. It analyzes the causes of teacher shortages, declining prestige of the profession, high workloads, and insufficient support for young specialists. Based on an analysis of statistical data from Ulan-Ude Education Committee, we have revealed the quantitative and qualitative characteristics of teaching staff, as well as the factors influencing staffing needs. This analysis has shown the key factors influencing the staffing shortage in Ulan-Ude education system. The article also considers the existing teacher support measures taken at the regional and federal levels and proposed possible solutions to the problem of attracting and retaining teachers based on the experience of other Russian municipalities.

As a result of the study, we have formulated practice-oriented proposals for developing the human resources potential of educational institutions in Ulan-Ude. The research's novelty lies in comprehensive analysis of human resourcing in the municipal education system, taking into account the age, length of service, and qualifications of teaching staff, as well as in substantiation of adapted mechanisms for the use of internships and targeted training in the Russian Federation as systemic tools for addressing staffing needs.

*Keywords:* staffing shortages, teaching staff, education, Ulan-Ude, professional development, government support, mentoring.

*For citation*

Arsholoyeva O. Kh., Badmaeva V. V. Human resourcing in Ulan-Ude education system: current challenges and outlook. *Bulletin of Buryat State University. Economy and Management.* 2026; 1: 25–30 (In Russ.).

*The article was submitted 23.12.2025; approved after reviewing 10.01.2026; accepted for publication 16.01.2026.*