

Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования города Енисейска»

ПРИКАЗ

22.11.2021

г. Енисейск

№ 207-п

Об утверждении Программы и Положения о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска

В целях повышения эффективности формирования и использования руководящих управленческих кадров в системе образования г. Енисейска, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска (Приложение 2).
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель МКУ  
«Управление образования г. Енисейска»

Т.А. Авдеева

## **Положение о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и работы с резервом управленческих кадров муниципальной системы образования г. Енисейска (далее - кадровый резерв) и направлено на обеспечение эффективности формирования и использования руководящих управленческих кадров в системе образования г. Енисейска

1.2. Кадровый резерв формируется для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций г. Енисейска.

1.3. Показателями отбора для включения кандидатов в список кадрового резерва являются:

- профессиональная компетентность: наличие высшего профессионального образования, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление;
- социальная и личностная компетентность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, добросовестность, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность, порядочность.

1.4. Создание кадрового резерва призвано способствовать:

- своевременному замещению вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных организаций г. Енисейска;
- стимулированию повышения профессионализма и деловой активности работников.

### **2. Цели, задачи, принципы**

Работа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

Цель - создать системе образования г. Енисейска условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом формирования резерва управленческих кадров;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах формирования резерва управленческих кадров;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений.

Основными принципами мониторинга являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчетности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчетности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчетности;
- информативность и наглядность системы отчетности.

Работа с кадровым резервом включает в себя следующие мероприятия:

- ознакомление с профессиональными, деловыми и личностными качествами лиц, включенных в кадровый резерв, анализ результатов их работы;
- подбор новых кандидатур для включения в кадровый резерв с учетом настоящих методических рекомендаций;
- составление индивидуальной траектории профессионального развития лица, включенного в кадровый резерв.

- В индивидуальной траектории профессионального развития предусматриваются:
- конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в кадровый резерв, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения должности руководителя ОУ;
  - срок выполнения указанных мероприятий;
  - отметка о выполнении указанных мероприятий.

Индивидуальная траектория профессионального развития может включать в себя:

- мероприятия по изучению лицом, включенным в кадровый резерв, основ организации управления, экономики и законодательства в сфере деятельности ОУ;
- участие лица, включенного в кадровый резерв, в работе конференций, совещаний, семинаров и других мероприятий, проводимых по направлениям деятельности ОУ;
- мероприятия по самостоятельной профессиональной подготовке лица, включенного в кадровый резерв.

В конце каждого календарного года субъектами формирования кадрового резерва (образовательные организации, МКУ «Управление образования г. Енисейска») проводится анализ работы с кадровым резервом.

### **3. Показатели**

Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв (отражает степень мобильности кадрового резерва, планирования и его использования);
- доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя образовательной организации (отражает эффективность кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с кадровым резервом могут быть отнесены:

- показатели эффективности привлечения и отбора в кадровый резерв на должность руководителя образовательной организации (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты освоения индивидуальных траекторий профессионального развития);
- показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в кадровый резерв (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве на должность руководителя образовательной организации;
- удовлетворенность лиц, включенных в кадровый резерв, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв;
- уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв; доля лиц, включенных в кадровый резерв, получивших назначения, из числа прошедших подготовку);
- иные показатели, установленные субъектами формирования кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации.

Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с кадровым резервом на должность руководителя образовательной организации осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с кадровым резервом.

### **1. Мониторинг и анализ результатов работы с кадровым резервом**

По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год осуществляется оценка результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей эффективности такой работы.

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки их личностно-профессиональных ресурсов.

Эффективность работы с кадровым резервом на должность руководителя ОУ определяется исходя из целей и задач их формирования и организации, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование кадрового резерва и т.п.).

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год.

Процедура проведения мониторинга: анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчет о работе по формированию резерва управленческих кадров.

Показатели мониторинга по формированию резерва управленческих кадров изложены в приложении к Положению о порядке проведения мониторинга по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска

**Показатели мониторинга по формированию резерва управленческих кадров**

| № | Показатели                                                                                                                             | Методы сбора информации                                       | Методы сбора информации (механизмы анализа)     | Подготовка адресных рекомендаций                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров                                 | Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде | Статистическая и аналитическая обработка данных | Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров             |
| 2 | Удовлетворенность резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост сопровождением    | Анкетирование                                                 | Анализ ответов и составление справки            | Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров           |
| 3 | Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей                                                                  | Сбор статистических данных                                    | Статистическая и аналитическая обработка данных | Корректировка планов по организации сопровождения кадрового резерва                         |
| 4 | Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения     | Заполнение информационной карты                               | Статистическая и аналитическая обработка данных | Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры |
| 5 | Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв | Заполнение информационной карты                               | Статистическая и аналитическая обработка данных | Индивидуальные рекомендации педагогам                                                       |
| 6 | Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв                                                                  | Заполнение информационной карты                               | Статистическая и аналитическая обработка данных | Индивидуальные рекомендации педагога                                                        |