

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

1. Паспорт программы

1	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования города Енисейска
2	Основания для разработки Программы	Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и муниципального уровней: - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16); - Постановление администрации г. Енисейска от 14.08.2012 № 190-п «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального общеобразовательного учреждения г. Енисейска»; - Постановление администрации г. Енисейска от 08.05.2020 № 120-п «О формировании и организации подготовки резерва управленческих кадров города Енисейска».
3	Цель Программы	Цель - создать системе образования г. Енисейска условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4	Основные задачи реализации Программы	1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных учреждений города, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.

5	Основные направления работы	1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения. 2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения.
6	Сроки реализации Программы	бессрочная
7	Ожидаемый результат	В муниципальной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.
8	Основные показатели	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом: - доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей; - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения.
9	Разработчик Программы	МКУ «Управление образования г. Енисейска»

2. Основные направления работы

2.1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения.

2.2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения.

3. Порядок формирования кадрового резерва

3.1. Кадровый резерв формируется учетом прогноза текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах муниципальной системы образования и оформляется в виде списков по форме.

3.2. Состав кадрового резерва обновляется по мере необходимости, но не реже 1 раза в 2 года.

3.3. Кадровый резерв формируется посредством подбора кандидатов на включение в кадровый резерв на основании рекомендаций руководителей муниципальных образовательных организаций.

4. Права и обязанности лица, зачисленного в кадровый резерв

Лица, зачисленные в кадровый резерв, имеют право:

- знакомиться с документами, устанавливающими их права и обязанности по резервной должности;
- получать информацию и материалы, необходимые для выполнения обязанностей по резервной должности;
- участвовать в организации и работе семинаров, заседаний, совещаний;

- на сохранение места работы в период стажировки, повышения квалификации, длительных командировок.

Обязанности лиц, зачисленных в кадровый резерв:

- качественно и в сроки выполнять мероприятия индивидуального плана профессионального развития подготовки;
- регулярно заниматься самостоятельной теоретической подготовкой, включающей получение дополнительного профессионального образования;
- принимать участие в подготовке и проведении семинаров, совещаний, конференций, в работе экспертных, творческих групп;
- в период исполнения обязанностей по резервной должности обеспечивать качественное выполнение функциональных обязанностей.

5. Исключение из кадрового резерва

Исключение из кадрового резерва производится по следующим основаниям:

- назначение на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- увольнение с работы;
- наступление и (или) обнаружение обязательств, препятствующих назначению на должность руководителя муниципальной образовательной организации;
- смерть лица либо признание его решением суда, вступившим в законную силу, безвестно отсутствующим или умершим;
- по решению Управления образования.

Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	ежегодно (сентябрь)	МКУ «Управление образования», ОУ
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	ежегодно (октябрь, ноябрь)	МКУ «Управление образования»
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя ОУ	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	ежегодно (ноябрь, декабрь)	МКУ «Управление образования»
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	ежегодно	МКУ «Управление образования»
2	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОУ	ежегодно (декабрь - январь)	кандидаты, ОУ, МКУ «Управление образования»

		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности	Проведен анализ результативности выполнения индивидуального плана	ежегодно	МКУ «Управление образования»
		Стимулирование работников к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки по направлению «Менеджмент в образовании»	ежегодно	МКУ «Управление образования», ОУ
		Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	по запросу	ОУ
		Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	ежегодно (в течение учебного года)	руководители ГМО, ОУ

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 раза 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