



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

л/сч № 0398243023Б, ФУ Чесменского муниципального района с. Чесма, БИК 017501500
457220 с. Чесма, ул. Советская, 47 тел. (8-351-69) 2-11-01 факс (8-351-69) 2-14-92
e-mail: chesma.upr.obr@mail.ru

ПРИКАЗ

«12» января 2021 г.

№ 06

Об утверждении Программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Чесменского муниципального района на 2021-2023 годы

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Национальным проектом «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16) и в целях формирования резерва управленческих кадров,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Чесменского муниципального района на 2021-2023 годы (приложение).
2. Ведущему специалисту по методической работе:
 - 2.1. обеспечить методическое сопровождение резерва управленческих кадров;
 - 2.2. организовать своевременное обучение по направлениям подготовки "Менеджмент", "Управление персоналом";
 - 2.3. активизировать и обеспечить участие в конкурсах профессионального мастерства для руководителей образовательных организаций
3. Руководителям образовательных организаций:
 - 3.1. Предоставлять ежегодно (сентябрь) информацию о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности в системе образования.
4. Программисту Управления образования Деменевой М.А. разместить Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Чесменского муниципального района на 2021-2023 годы на официальном сайте Управления образования.
5. Исполнение приказа возложить на заместителя начальника Турову Т.В.
6. Контроль оставляю за собой.

Начальник Управления образования
Турова Т.В., 2-19-36

Е.М.Артемяева

Рассылка: исполнителю, ведущему специалисту по методической работе, в образовательные организации

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
Чесменского муниципального района на 2021-2023
годы

Паспорт Программы

Наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Чесменского муниципального района на 2021-2023 годы (далее именуется – Программа)
Ответственный исполнитель Программы	Управление образования администрации Чесменского муниципального района
Соисполнители программы	Общеобразовательные учреждения Чесменского муниципального района
Программно - целевые инструменты Программы	Отсутствуют
Основная цель Программы	Создание в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
Основные задачи Программы	1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного 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. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций района и мотивации вертикального карьерного роста работников.
Основные направления работы	1. выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципального образовательного учреждения; 2. сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения; 3. обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; 4. методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.

Целевые индикаторы и показатели Программы	1. доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей, процент; 2. доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв, процент; 3. доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя, процент ; 4. доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения, процент; 5. доля лиц, прошедших обучение по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом» в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв, процент ; 6. доля лиц, охваченных методическим сопровождением, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв, процент; 7. уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
Этапы и сроки реализации Программы	Этапы реализации Программы развития районной методической службы: <i>подготовительный этап</i> (январь 2021 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; <i>практический этап</i> (2021-2023 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования; <i>аналитический этап</i> (2023 год) предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в районной системе образования.
	Программа реализуется в три этапа. 2021 год и плановый период 2022, 2023 годы.
Ожидаемые результаты реализации Программы	В районной системе образования сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей

Раздел I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Настоящая программа разработана Управлением образования администрации Чесменского муниципального района в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.12 № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемых должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Сущность кадрового резерва заключается в том, чтобы обеспечить нормальное функционирование образовательной организации при выбытии или перемещении сотрудников, а так же направить профессиональное развитие педагогов на достижение целей.

Формирование кадрового резерва — важный вид управленческой деятельности, заключающийся в отборе и обучении работников, потенциально способных к ответственной руководящей деятельности.

Кадровый резерв формируется для того, чтобы:

1. предупредить вероятность кризисной ситуации в случае увольнения, ухода сотрудников из административного состава;
2. обеспечить образовательные организации запасом высококвалифицированных и результативных кадров;
3. удержать профессиональных специалистов и талантливых управляющих;
4. создать и поддерживать положительную репутацию работодателя;
5. снизить издержки на отбор нового сотрудника и его адаптацию.

Формирование кадрового резерва происходит с соблюдением следующих принципов:

1. Принцип плановости - учет объективной потребности в кадровом резерве. Выражается в планировании новых задач, проектов и создании вакансий, а так же освобождение занятых вакансий в конкретные периоды времени;

2. Принцип актуальности – потребность в замещении руководителей должна быть актуальной, обоснованной, действительно реальной в данный период времени;

3. Принцип непрерывности – непрерывное, постоянное развитие сотрудника с момента его выдвижения в кадровый резерв. Система подготовки разрабатывается на несколько лет, носит не эпизодический, а постоянный, непрерывный характер;

4. Принцип комплексности – предполагает «гармоничное сочетание и взаимодополняемость основных видов трудовой деятельности работника, его основных социальных ролей»;

5. Принцип соответствия должности и типу кадрового резерва – соответствие способностей, квалификации, личностных особенностей кандидата требованиям, предъявляемым к работе в определенной позиции, должности;

6. Принцип объективности – учитывает объективные оценки перспективности кандидата (компетенции, опыт работы, состояние здоровья, образованность, мотивация на достижения и т.д.);

7. Принцип перспективности – основан на соотношении потенциала сотрудника, уровня его компетенций и продуктивности труда;

8. Принцип открытости – означает, что информация о предполагаемых замещениях и вакансиях должна быть открытой для сотрудников, выдвигаемых и включенных в резерв.

Источниками кадрового резерва являются:

- заместители руководителей;
- дипломированные специалисты, работающие на позициях ниже, чем уровень их образования, квалификации;
- молодые специалисты, которые успешно прошли адаптацию;
- способные, талантливые сотрудники, имеющие достижения в работе.

Перспективными задачами кадровой политики в муниципальной образовательной системе являются:

- содействие развитию общего и дополнительного образования;
- внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченность в образовательный процесс, при реализации начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- развитие в Чесменском районе качества общего образования путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;
- модернизация системы поддержки и стимулирования профессионального роста педагогических работников;
- развитие востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов. Задача системы образования муниципалитета рационально распорядиться выделяемыми средствами из областного и местного бюджетов, принять меры к их максимально эффективному освоению.

Работа с кадровым резервом носит целенаправленный, системный и плановый характер. Обеспечивает образовательную организацию необходимым персоналом в соответствии с текущими и будущими потребностями при расширении деятельности, ротации кадров. Также обеспечивает полноценную подготовку персонала, включенного в кадровый резерв, к самостоятельной и эффективной деятельности.

Раздел II. Основные цели и задачи муниципальной Программы.

Основная цель Программы - создание в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.

Основные задачи Программы:

1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций района, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.
2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя государственного 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.
4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций района и мотивации вертикального карьерного роста работников.

Раздел III. Сроки и этапы реализации муниципальной Программы

Срок реализации Программы рассчитан на 2021, 2022, 2023 годы. Программа реализуется в три этапа.

Раздел IV. 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 муниципального 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)	Управление образования, образовательные организации
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Управление образования
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Управление образования, образовательные организации
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Управление образования
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя	Ежегодно (декабрь, январь)	Управление образования Кандидаты

	плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	В течение года	Управление образования
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя	Ежегодно (декабрь)	Управление образования
3.	Организация обучения резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Управление образования, образовательные организации
4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	Управление образования
		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)	Управление образования

		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру Районный конкурс «Лидеры образования»	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.	Ежегодно (в течение учебного года) Ежегодно (декабрь-февраль)	Управление образования

РАЗДЕЛ V. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

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

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее – мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

1. формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы;
2. формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
3. обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

1. многоуровневость организации мониторинга;
2. строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
3. обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
4. обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
5. информативность и наглядность системы отчётности;
6. иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектом;
7. эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей, соисполнителей и участников Программы.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год (декабрь).

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

Раздел VI . Показатели эффективности работы по формированию резерва управленческих кадров

№	Показатели	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 (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя муниципального образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя муниципального образовательного учреждения по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципального образовательного учреждения	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной

				карьеры
7.	Доля лиц, прошедших обучение по направлению «Менеджмент», «Управление персоналом» в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
8.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по направлению «Менеджмент», «Управление персоналом» в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

Раздел VII. Организация управления и механизм выполнения мероприятий муниципальной Программы

Управление образования администрации Чесменского муниципального района осуществляет управление реализацией Программы, обеспечивает своевременное и качественное выполнение мероприятий Программы.

При необходимости внесения изменений в Программу Управление образования администрации Чесменского муниципального района Челябинской области организует работу в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Челябинской области. Управление образования администрации Чесменского муниципального района Челябинской области ежегодно готовит отчет о реализации Программы.

Годовой и итоговый отчеты о реализации Программы должны содержать:

- а) аналитическую записку, в которой указываются:
 - степень достижения запланированных результатов и намеченных целей Программы;
- б) таблицу, в которой указываются:
 - данные по мероприятиям (сроки, результат).

