

Отдел образования и молодежной политики
администрации Кировского городского округа
Ставропольского края
357300, г. Новопавловск, пл. Ленина, 1

ПРИКАЗ

16 апреля 2019 год

№ 186/2

Об утверждении программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Кировского городского округа

С целью создания в районной системе образования условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Кировского городского округа Ставропольского края.
2. Заместителю начальника отдела образования и молодежной политики АКГО СК Битик И.В. обеспечить реализацию мероприятий программы согласно плану.
3. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования
и молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края



Т.Ю.Яковлева

УТВЕРЖДЕНА
приказом отдела образования и
молодежной политики администрации
Кировского городского округа
Ставропольского края
от 16 апреля 2019 г. № 186/2

ПРОГРАММА

**по формированию резерва управленческих кадров
в системе образования
Кировского городского округа Ставропольского края
на 2019 – 2022 годы**

1. Паспорт программы

1.	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Кировского городского округа Ставропольского края
2.	Основания для разработки программы	Постановление Губернатора Ставропольского края от 12 мая 2014 года № 239 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Ставропольского края»; Постановления администрации Кировского городского округа Ставропольского края от 25 апреля 2018 года № 701 «О формировании, подготовке и использовании муниципального резерва управленческих кадров администрации Кировского городского округа Ставропольского края».
3.	Цель реализации программы	Цель - создать в районной системе образования Кировского городского округа Ставропольского края условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров.
4.	Основные задачи реализации программы	Задачи по формированию резерва управленческих кадров: 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом. 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения Кировского городского округа Ставропольского края. 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личностные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций Кировского городского округа СК и мотивации вертикального карьерного роста работников.
5.	Основные направления работы	Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров: 1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципальной образовательной организации Кировского городского округа СК. 2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации. 3. Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
6.	Сроки реализации программы	2019 – 2022 годы
7.	Ожидаемый результат	Повышение профессионального уровня лиц, включенных в резерв управленческих кадров отдела образования и молодежной политики АКГО СК
8.	Основные	Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:

	показатели	<ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей; - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителей муниципальных образовательных организаций, по отношению к общему количеству назначений; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации;
9.	Разработчик программы	Отдел образования и молодежной политики администрации Кировского городского округа Ставропольского края.

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№ п/п	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственный
1.	Выявление лиц, для включения в резерв управленческих кадров на должности руководителей образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования и молодежной политики АКГО СК.	Запрос в образовательные организации о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящий должности в системе образования	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	По мере проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования молодежной политики АКГО СК. Образовательные организации. Методический отдел МКУ «ЦОМО КГО СК».
		Формирование списка резерва управленческих кадров.	Сформирован список резерва управленческих кадров	По мере проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования молодежной политики АКГО СК.
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должности руководителя	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в резерв	По мере проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования молодежной политики АКГО СК.
2.	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения плана-графика мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.	Составление плана – графика мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации	Составлен и согласован план - график мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.	По окончании проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования молодежной политики АКГО СК.
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения плана - графика подготовки и собеседование по итогам	Кандидаты успешно выполняют мероприятия плана-графика подготовки; проводится анализ	В течение года.	Отдел образования молодежной политики АКГО СК.

		выполнения	результативности выполнения.		
3.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров Кировского городского округа Ставропольского края для замещения должностей руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Кировского муниципального района Ставропольского края	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров.	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров.	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования и молодежной политики АКГО СК. Методический отдел МКУ «ЦОМО КГО СК».
		Психолого-педагогическая диагностики лидерских качеств и управленческого потенциала. Психологические тренинги.	Личностное развитие резерва управленческих кадров для замещения должностей руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Кировского муниципального района Ставропольского края	Ежегодно (в течение учебного года)	Отдел образования и молодежной политики АКГО СК. Методический отдел МКУ «ЦОМО КГО СК».

3. Мониторинг реализации программы

Программа по формированию резерва управленческих кадров считается успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных целей и задач.

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации районной Программы.

-обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками программы.

Основными принципами мониторинга Программы являются:

-многоуровневость организации мониторинга;

-строгая периодичность формирования, предоставление анализа отчетности;

-информативность и наглядность системы отчетности;

-эффективность системы мониторинга для целей снижения рисков искажения информации.

Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с муниципальным резервом управленческих кадров на должности руководителей образовательных организаций Кировского городского округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования и молодежной политики АКГО СК и составляется отчет.

**Показатели эффективности работы
по формированию резерва управленческих кадров**

№ п/п	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1.	Анализ результативности выполнения плана-графика мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.	Сбор данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Корректировка годового плана-графика мероприятий по формированию резерва управленческих кадров
2.	Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей.	Сбор данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва.
3.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя по отношению к общему количеству назначений.	Сбор данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва.
4.	Доля кандидатов, успешно выполнивших план- график мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.	Сбор данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва.
5.	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Сбор данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры.