

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

31 декабря 2020 г.

г. Светлоград

№ 495

Об утверждении программы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Петровского городского округа Ставропольского края

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Петровского городского округа Ставропольского края на 2021 – 2023 годы.

2. Заместителю начальника отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края Савченко С.И., обеспечить реализацию мероприятий программы.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования  
администрации Петровского  
городского округа  
Ставропольского края



*[Handwritten signature]*  
Н.А.Шевченко

Приказ подготовлен ведущим  
специалистом отдела образования  
администрации Петровского  
городского округа Ставропольского края

*[Handwritten signature]*  
Ю.Н.Калмыковой

Утверждена  
приказом отдела образования  
администрации Петровского  
городского округа  
Ставропольского края  
от 31 декабря 2020г №495

## **ПРОГРАММА**

по формированию резерва управленческих кадров в системе образования  
Петровского городского округа Ставропольского края на 2021-2023 годы

## 1. Паспорт программы:

1	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Петровского городского округа Ставропольского края на 2021-2023 годы
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», постановление администрации Петровского городского округа Ставропольского края от 13 августа 2018 г № 1416 «О формировании, ведении, подготовке и использовании резерва управленческих кадров Петровского городского округа Ставропольского края»
3.	Цель реализации программы	Создать в системе образования Петровского городского округа Ставропольского края условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров
4.	Основные задачи реализации программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательных организаций, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.</li><li>2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения Петровского городского округа Ставропольского края.</li><li>3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личностные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li><li>4. Создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций Петровского городского округа Ставропольского края и мотивации вертикального карьерного роста работников.</li></ol>
5.	Основные направления работы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя муниципальных образовательных организаций Петровского городского округа Ставропольского края.</li><li>2. Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.</li><li>3. Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.</li></ol>
6.	Сроки реализации программы	2021-2023годы
7.	Ожидаемый результат	Повышение профессионального уровня лиц, включенных в резерв управленческих кадров отдела образования администрации Петровского городского округа

		Ставропольского края
8.	Основные показатели	<p>Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей;</li> <li>- доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителей муниципальных образовательных организаций по отношению к общему количеству назначений;</li> <li>- доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательной организации.</li> </ul>
9.	Разработчик программы	Отдел образования администрации Петровского 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 Петровского городского округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края	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 администрации Петровского городского округа Ставропольского края (далее отдел образования), образовательные организации, муниципальное казенное учреждение «Центр развития и поддержки системы образования» (далее МКУ ЦР и ПСО)
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	По мере проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования
		Собеседование с лицами, претендующим и на замещение должности руководителя	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах, претендующих на включение в резерв	По мере проведения конкурса на включение в резерв	Отдел образования
2.	Сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения плана-графика мероприятий подготовки к замещению	Составление плана-графика мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной образовательно	Составлен и согласован план – график мероприятий подготовки к замещению должности руководителя муниципальной	По окончании проведения конкурса на включение в	Отдел образования

	должности руководителя муниципальной образовательной организации	й организации	образовательно й организации	резерв	
		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения плана- графика подготовки и собеседования по итогам выполнения	Кандидаты успешно выполняют мероприятия плана- графика подготовки, проводится анализ результативнос ти выполнения	В течение года	Отдел образования
3.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров Петровского городского округа Ставропольского края для замещения должностей руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Петровского городского округа Ставропольского края	Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональ ную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональ ное и личностное развитие резерва управленчески х кадров	Ежегодн о (в течение учебног о года)	Отдел образования, МКУ ЦР и ПСО
		Психолого – педагогическая диагностики лидерских качеств и управленческог о потенциала, психологически е тренинги	Личностное развитие резерва управленчески х кадров для замещение должностей руководителей муниципальны х образовательн ых учреждений Петровского городского округа Ставропольско го края	Ежегодн о (в течение учебног о года)	Отдел образования , МКУ ЦР и ПСО

### 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 является:

- многоуровневность 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 и июле анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с муниципальным резервом управленческих кадров на должности руководителей образовательных организации Петровского городского округа Ставропольского края, подведомственных отделу образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края, и составляется отчет.

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

№ п/п	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендации
1	Анализ результативности выполнения планов – графика мероприятий подготовки к замещению должности руководителей муниципальной образовательной организации.	Сбор данных в электронном виде	Статистических и аналитическая обработка данных (июль, декабрь)	Корректировка годового плана-графика мероприятий по формированию резерв управленческих кадров
2	Для лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор данных в электронном виде	Статистических и аналитическая обработка данных (июль, 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	Статистических и аналитическая обработка данных (июль, 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	Статистических и аналитическая обработка данных (июль, декабрь)	Рекомендации по организации сопровождения кадрового резерва
5	Уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв	Сбор данных в электронном виде	Статистических и аналитическая обработка данных (июль, декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры