

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Волгоградская государственная академия последипломного образования**

Утверждена протоколом заседания
рабочей группы для координации работы
по проведению оценки региональных
механизмов управления качеством образования
в Волгоградской области от 22 июля 2022 года № 10

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

**"Мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных
организаций Волгоградской области за 2021 год"**

по направлению "Формирование кадрового резерва управленческих кадров на
муниципальном уровне

по итогам анализа принятых мер

г. Волгоград, 2022 г.

В соответствии с результатами регионального мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций (далее – ОО) по направлению "Формирование кадрового резерва управленческих кадров на муниципальном уровне, во исполнение решений заседания рабочей группы для координации работы по проведению оценки региональных механизмов управления качеством образования в Волгоградской области (Протокол №8 от 10 июня 2022 года), в целях выявления результатов по итогам анализа принятых мер был проведен повторный мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных организаций Волгоградской области в направлении "Формирование кадрового резерва" .

Основными мерами по итогам мониторинга выступили:

На региональном уровне:

- Разработка региональной программы по сопровождению деятельности управленческих кадров ОО Волгоградской области.
- Проведение установочного вебинара (31.05.2022 г.) для муниципальных районов (городских округов) по теме: "Формирование кадрового резерва".
- Разработка типовой модели формирования кадрового резерва на уровне муниципального района (городского округа).
- Разработка пакета типовых нормативно-правовых документов, регламентирующих формирование кадрового резерва на уровне муниципальных районов (городских округов).
- Разработка методических рекомендаций по формированию кадрового резерва на местах.

На уровне муниципальных районов (городских округов):

- Формирование нормативно-правовой базы регламентирующей формирование кадрового резерва управленческих кадров ОО.
- Отбор кандидатов для формирования кадрового резерва в ОО.
- Подготовка кандидатов для участия в конкурсе кадрового резерва.
- Конкурс по формированию кадрового резерва.
- Разработка индивидуальных планов развития резервистов.

Основной задачей мониторинга в данном направлении являлось выявление динамики эффективности деятельности органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) по формированию кадрового резерва на местах, и анализ реализуемых мер по итогам мониторинга.

Источниками оценки деятельности муниципальных районов (городских округов) в области формирования кадрового резерва выступали следующие **показатели:**

Доля муниципальных районов (городских округов), в которых осуществляется работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров.

Доля муниципалитетов, в которых внедряются критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв.

Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития.

Доля муниципалитетов, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций.

Методы сбора информации: опрос муниципальных органов управления в сфере образования "Эффективность руководителей образовательных организаций" (опрос муниципальных органов управления в сфере образования представлен в приложении 1).

Формула расчета:

$$P_c = P_1 + P_2 + P_3 + P_4$$

$$D = P_c / ВП \times 100\%$$

- **Пс** – суммированный показатель муниципальных районов (городских округов) региона
- **П** – количественный показатель конкретного муниципального района (городского округа)
- **Д** – доля по результату мониторинга конкретного показателя
- **ВП** – вариативный показатель (38 – общее количество МО в регионе).

Основные результаты муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области по показателям мониторинга в направлении "Формирование кадрового резерва управленческих кадров" по итогам анализа принятых мер представлены в таблице №1.

Таблица №1

*"Основные результаты по показателям мониторинга в направлении
"Формирование кадрового резерва управленческих кадров"
по итогам анализа принятых мер*

№ п/п	Наименование показателя	Результаты первоначального мониторинга		Результаты повторного мониторинга по итогам анализа принятых мер		Примечание
		Суммированный показатель	Доля	Суммированный показатель	Доля	
1.	Доля муниципальных районов (городских округов), в которых осуществляется работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров	8 муниципальных районов (городских округов)	21 %	38 муниципальных районов (городских округов)	100 %	от общего количества муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области
2.	Доля муниципалитетов, в которых внедряются критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в	8 муниципальных районов (городских округов)	21 %	30 муниципальных районов (городских округов)	79 %	от общего количества муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области
3.	Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы	50 резервистов	7 %	757 резервистов	64 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв

	индивидуального развития					
4.	Доля муниципалитетов, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	8 муниципальных районов (городских округов)	21 %	30 муниципальных районов (городских округов)	79 %	от общего количества муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области

Результаты мониторинга показали, что работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров по итогам анализа принятых мер осуществляется на уровне всех 38 муниципальных образований (городских округов) Волгоградской области), что составляет 100 % от общего количества муниципальных районов (городских округов) региона (Приложение №2). Основными задачами муниципалитетов, осуществляющих деятельность по формированию кадрового резерва управленческих кадров, являются: подбор, подготовка, расстановка и повышение квалификации управленческих кадров общеобразовательных организаций, а также непосредственно формирование резерва кадров на должность "директор общеобразовательной организации".

Во всех муниципалитетах разработаны необходимые нормативно-правовые документы содержащие критерии отбора, систему подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв. В своей деятельности по формированию кадрового резерва муниципалитеты руководствуются Положением/Порядком о формировании кадрового резерва и планом работы по формированию кадрового резерва. В 30 муниципальных районах (городских округах) данные документы прошли необходимые процедуры согласования, введены в действие. В 8 муниципалитетах (г. Михайловка, Еланский, Даниловский, Котовский, Ленинский, Старополтавский, Руднянский, Урюпинский) данный пакет документов разработан, находится на стадии согласования.

Небольшая часть муниципальных образований (17 %) разработали программы работы с резервистами. Основная часть (63 %) муниципальных районов (городских округов) работу с резервистами выстроила посредством разработки и внедрения индивидуальных планов развития. В целом, 757 человек зачислены в кадровые резервы на уровне муниципалитетов Волгоградской области, имеют и реализуют планы индивидуального развития.

Анализ нормативно-правовых документов регламентирующих формирование кадрового резерва управленческих кадров на местах указывает на то, что основными критериями при отборе кандидатов в кадровый резерв остаются:

- возраст (25-50 лет) (приоритетно);
- уровень профессиональной подготовки, соответствие квалификационным требованиям к уровню образования и стажу работы;
- опыт работы не менее 5 лет на базовой должности;
- результаты профессиональной деятельности;
- личностно-деловые качества;

- отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования.

В основном (в 74 % муниципальных районах (городских округах)) конкурсный отбор на включение в кадровый резерв представлен 2 этапами:

1 этап - прием и рассмотрение конкурсной комиссией документов;

2 этап - конкурсные процедуры (оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов, собеседование, анкетирование).

Выводы:

Результаты повторного мониторинга в направлении "Формирование кадрового резерва" по итогам принятых мер показали, что:

- в 100 % муниципальных районах (городских округах) осуществляется работа по формированию кадрового резерва на уровне муниципальных образований Волгоградской области";
- во всех муниципалитетах разработаны необходимые нормативно-правовые документы содержащие критерии отбора, систему подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв (в 8 муниципальных районах документы находятся на стадии согласования);
- 17 % муниципальных образований разработали муниципальные программы работы с резервистами, 63 % муниципальных районах (городских округах) работу с резервистами выстроили посредством разработки и внедрения индивидуальных планов развития;
- 757 человек зачислены в кадровые резервы на уровне муниципалитетов Волгоградской области, имеют и реализуют планы индивидуального развития.

Рекомендации. Меры, мероприятия, управленческие решения:

Руководителям муниципальных районов (городских округов), где нормативно-правовая база по формированию кадрового резерва находится на стадии согласования:

1. Ввести в действие нормативно-правовую базу, регламентирующую формирование кадрового резерва управленческих кадров ОО.
2. Провести на уровне ОО отбор кандидатов для формирования кадрового резерва в 100 % ОО.
3. Осуществить подготовку кандидатов для участия в конкурсе на кадровый резерв на уровне муниципалитета.
4. Организовать стажировку резервистов под руководством опытных наставников.
5. Создать условия для прохождения обучения лиц, состоящих в кадровом резерве.
6. Провести конкурс по формированию кадрового резерва на уровне своего муниципалитета, сформировать кадровый резерв в 100 % ОО муниципалитета.

Руководителям муниципальных районов (городских округов), где осуществляется работа по формированию кадрового резерва:

1. Продолжить работу по формированию кадрового резерва согласно утвержденных нормативно-правовых документов муниципального образования (пополнение, исключение, обновление лиц кадрового резерва), по выполнению действующих планов индивидуального развития.

2. Организовать прохождение курсов повышения квалификации, проведение обучения и стажировок лицам, состоящим в кадровом резерве.
3. Рассмотреть возможность корпоративного обучения резервистов опытными управленцами как внутри учреждения, на местах, так и на базе других образовательных организаций по сетевому принципу.
4. Организовать на уровне муниципалитета мероприятия с целью изучения положительного управленческого опыта участия в кадровом резерве, вовлечь в данные мероприятия лиц, состоящих в кадровом резерве.
5. Способствовать погружению резервистов в профессиональную деятельность, представлению своей работы на профессиональных конкурсах, тематических семинарах, конференциях, конкурсах.

Региональному оператору, осуществляющему координацию деятельности по формированию кадрового резерва на уровне муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области:

1. Внедрить региональную программу по сопровождению муниципальных районов (городских округов) в направлении "Формирование кадрового резерва управленческих кадров".
2. Продолжить реализацию обучающих семинаров для муниципальных районов (городских округов) по теме: "Формирование кадрового резерва управленческих кадров на уровне муниципальных районов (городских округов)".
3. Сформировать заявку, провести обучение лиц, состоящих в кадровых резервах муниципалитетов региона.
4. Сформировать реестр лучших муниципальных практик по вопросу формирования кадрового резерва управленческих кадров, организовать их трансляцию.

Исполнитель: Плотникова Л.А.,
начальник отдела управления проектами ГАУ ДПО «ВГАПО»

**Опрос муниципальных органов управления в сфере образования
в рамках мониторинга эффективности деятельности руководителей
образовательных организаций по показателю «Формирование кадрового резерва»
по итогам анализа принятых мер**

(муниципальный район (городской округ))

Показатель	Дошкольные образовательные организации	Общеобразовательные организации	Учреждения дополнительного образования	Всего
Количество подведомственных учреждений				
Количество подведомственных учреждений, где сформирован кадровый резерв по должности "директор" на уровне муниципального района (городского округа)				
Количество лиц, состоящих в кадровом резерве на уровне муниципального района (городского округа), имеющих планы индивидуального развития				

Результаты мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в направлении "Формирование кадрового резерва" за 2021 год по итогам анализа принятых мер

№ п/п	Муниципальный район (городской округ)	Наименование показателя			
		Количество подведомственных учреждений	Количество учреждений, где сформирован кадровый резерв по должности "директор" на уровне муниципального района (городского округа)	% сформированности кадрового резерва	Количество лиц, состоящих в кадровом резерве
1.	Алексеевский муниципальный район	20	20	100 %	58
2.	Быковский муниципальный район	8	6	75 %	10
3.	г. Волгоград	335	223	67 %	16
4.	г. Волжский городской округ	80	14	18 %	14
5.	г. Камышин городской округ	40	28	70 %	21
6.	г. Михайловка городской округ	31	0	0	0
7.	г. Урюпинск городской округ	19	6	32 %	6
8.	г. Фролово городской округ	15	15	100 %	22
9.	Городищенский муниципальный район	31	6	19 %	10
10.	Даниловский муниципальный район	17	0	0	0
11.	Дубовский муниципальный район	21	19	90 %	22
12.	Еланский муниципальный район	26	0	0	0
13.	Жирновский муниципальный район	19	13	68 %	15
14.	Иловлинский муниципальный район	30	30	100 %	73
15.	Калачевский муниципальный район	21	21	100 %	21
16.	Камышинский муниципальный район	29	22	76 %	22
17.	Киквидзенский муниципальный район	7	4	57 %	8
18.	Клетский муниципальный район	12	12	100 %	21
19.	Котельниковский муниципальный район	36	36	100 %	72

20.	Котовский муниципальный район	22	0	0	0
21.	Кумылженский муниципальный район	15	13	87 %	26
22.	Ленинский муниципальный район	24	0	0	0
23.	Нехаевский муниципальный район	15	15	100 %	17
24.	Николаевский муниципальный район	23	23	100 %	54
25.	Новоаннинский муниципальный район	28	25	89 %	28
26.	Новониколаевский муниципальный район	17	17	100 %	17
27.	Октябрьский муниципальный район	32	23	72 %	23
28.	Ольховский муниципальный район	22	5	22 %	7
29.	Палласовский муниципальный район	30	29	97 %	30
30.	Руднянский муниципальный район	17	0	0	0
31.	Светлоярский муниципальный район	26	26	100 %	31
32.	Серафимовичский муниципальный район	18	13	72 %	22
33.	Среднеахтубински й муниципальный район	24	23	96 %	27
34.	Старополтавский муниципальный район	21	21	100 %	42
35.	Суровикинский муниципальный район	18	0	0	0
36.	Урюпинский муниципальный район	20	0	0	0
37.	Фроловский муниципальный район	8	8	100 %	16
38.	Чернышковский муниципальный район	13	6	46 %	6
Итого:		1190	722	61 %	757

