

**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 10 июня 2022 года № 8

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

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

**по направлению
"Формирование кадрового резерва управленческих кадров на
муниципальном уровне»**

г. Волгоград, 2022 г.

В соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области №617 от 23.07.21 г. "Об утверждении Концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Волгоградской области", приказом государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последиplomного образования" №17 от 02.02.2022 г. "О проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Волгоградской области в 2022 году", в целях выявления динамики эффективности деятельности руководителей всех общеобразовательных организаций Волгоградской области проведен региональный мониторинг эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций (далее – ОО), в том числе по направлению "Формирование кадрового резерва управленческих кадров на муниципальном уровне».

Основными задачами мониторинга в данном направлении выступали:

Выявление положительного муниципального опыта по формированию кадрового резерва на местах.

Оценка эффективности формирования кадрового резерва на муниципальном уровне.

Оценка управлением кадровым резервом, его системной подготовки.

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.

Количество претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой.

Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику.

Доля претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период.

Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период.

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

Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период.

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

Периодичность обновления кадрового резерва/срок нахождения претендента в кадровом резерве.

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

Формула расчета:

$$Пс = П1 + П2 + П3 + П4$$

$$Д = Пс / ВП \times 100\%$$

- **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, 103 – общее количество мест в кадровом резерве в 8 МО, 64 – количество претендентов в кадровый резерв в 2021 году)

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

Таблица №1

*"Основные результаты по показателям мониторинга в направлении
"Формирование кадрового резерва управленческих кадров"*

№ п/п	Наименование показателя	Суммированный показатель	Доля	Примечание
1.	Доля муниципальных районов (городских округов), в которых осуществляется работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров	8	100 %	от муниципалитетов, фактически осуществляющих деятельность по формированию кадрового резерва
			21 %	от общего количества муниципалитетов региона
2.	Доля муниципалитетов, в которых внедряются критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв	8 (в целом, в 3-х, частично в 5-ти муниципалитетах)	100 %	от муниципалитетов, фактически осуществляющих деятельность по формированию кадрового резерва
			21 %	от общего количества муниципалитетов региона
3.	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой	64 человека	62 %	от общего количества должностей (103 должности) 8 муниципалитетов, где формируется кадровый резерв

4.	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику	50 человек	78 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв
5.	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период	34 человека	53 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв
6.	Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период	18 человек	28 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв
7.	Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития	50 человек	78 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв
8.	Доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период	33 человека	51 %	от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв
9.	Доля муниципалитетов, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	8	100 %	от муниципалитетов, фактически осуществляющих деятельность по формированию кадрового резерва
			21 %	от общего количества муниципалитетов региона
10.	Периодичность обновления кадрового резерва/срок нахождения претендента в кадровом резерве	1 раз в 1-3 года	периодичность	
		3-5 лет	срок нахождения	

Результаты мониторинга показали, что работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров осуществляется на уровне 8 муниципальных образований (городских округов) Волгоградской области (г.о. Волжский, г.о. Фролово, Дубовский, Жирновский, Калачевский, Нехаевский, Новониколаевский, Фроловский муниципальные районы), что составляет 21 % от общего количества муниципальных районов (городских округов) региона.

Анализ мониторинга данного направления позволил выделить муниципальные образования, где работа по формированию кадрового резерва находится на уровне разработки нормативно-правовой документации, это 14 муниципальных образований (городских округов), и 16 муниципалитетов, где данная работа не ведется (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".

В Дубовском, Жирновском, Калачевском муниципальных районах внедряются критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв.

В Нехаевском, Новониколаевском муниципальных районах внедряются критерии отбора, система подготовки профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв, в разработке механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв.

В г.о. Фролово, Фроловском муниципальном районе внедряются критерии отбора, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв, в разработке система подготовки профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв.

Таким образом, в целом, критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв внедряются в 3 муниципальных районах (городских округах), что составляет 38 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 8 % от общего количества муниципальных районов (городских округов). Частично, критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв внедряются в 5 муниципальных районах (городских округах), что составляет 62 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 13 % от общего количества муниципальных районов (городских округов).

При этом нормативно-правовая база, регламентирующая формирование кадрового резерва управленческих кадров разработана в 12 муниципальных районах (городских округах), что составляет 32 % от общего количества муниципальных районов (городских округов). В 4 муниципальных районах (городских округах) (г.о. Урюпинск, Котельниковском, Ленинском, Серафимовичском муниципальных районах) документы разработаны, но работа в данном направлении не ведется. В таблице №2 представлены нормативно-правовые документы, регламентирующие формирование кадрового резерва управленческих кадров на уровне муниципалитетов:

Таблица №2

"Нормативно-правовые документы, регламентирующие формирование кадрового резерва управленческих кадров в муниципальных районах (городских округах)"

№	Наименование муниципалитета	Нормативно-правовой документ, регламентирующий формирование кадрового резерва	Разработанные локальные акты
1.	Городской округ город Фролово	Приказ отдела по образованию, опеке и попечительству администрации городского округа г. Фролово Волгоградской области	-

		№294 от 25.08.21 г. "Об утверждении состава кадрового резерва руководителей образовательных организаций городского округа город Фролово"	
2.	Городской округ город Волжский	Постановление администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области №8102 от 13.11.2014 г. "О резерве управленческих кадров администрации городского округа-город Волжский Волгоградской области"	Положение о резерве управленческих кадров
3.	Городской округ город Урюпинск	Постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области №131-п от 21.02.19 г. "Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров городского округа город Урюпинск Волгоградской области"	Положение о резерве управленческих кадров
4.	Дубовский муниципальный район	Приказ отдела по образованию администрации Дубовского муниципального района Волгоградской области №411 от 30.12.2020 г. "О порядке формирования резерва руководящих кадров системы образования Дубовского муниципального района"	Положение о резерве руководящих работников Положение о конкурсном отборе
5.	Жирновский муниципальный район	Приказ отдела по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области №374 от 30.12.21 г. "Об утверждении Положения о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области". Приказ отдела по образованию администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области №375 от 30.12.21 г. "Об утверждении плана работы отдела по образованию с резервом руководящих кадров образовательных учреждений Жирновского муниципального района Волгоградской области"	Положение о формировании кадрового резерва
6.	Калачевский муниципальный район	Приказ от 29.11.21 г. № 456 "О резерве управленческих кадров на должность руководителей учреждений, подведомственных комитету по образованию и молодежной политике администрации Калачевского муниципального района". Приказ от 29.11.21 г. № 455 "Об утверждении программы "Формирование резерва руководителей учреждений в системе образования Калачевского муниципального района Волгоградской области на 2022-2024 годы". Приказ от 29.11.21 г. № 521 "Об утверждении программы постоянно действующего семинара «Школа управленческого резерва» на 2022 год и	Порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров Программа "Формирование резерва руководителей учреждений в системе образования Калачевского муниципального района"

		назначении руководителя семинара".	
7.	Котельниковский муниципальный район	Постановление Главы Котельниковского муниципального района №1157 от 20.09.2011 г. "Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров Котельниковского муниципального района Волгоградской области"	Порядок формирования резерва управленческих кадров
8.	Ленинский муниципальный район	Приказ отдела образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области №25 от 17.02.22 г. "Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров муниципальной системы образования Ленинского муниципального района Волгоградской области"	Положение о резерве управленческих кадров
9.	Нехаевский муниципальный район	Приказ отдела образования администрации Нехаевского муниципального района №326 от 23.11.11 г. "Об утверждении положения о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных учреждений". Постановление администрации Нехаевского муниципального района Волгоградской области №124 от 17.02.17 г. "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальной образовательной организации, подведомственной администрации Нехаевского муниципального района Волгоградской области"	Положение о кадровом резерве
10.	Новониколаевский муниципальный район	Приказ муниципального казенного учреждения "Комитет по образованию Новониколаевского района" №32 от 03.03.2022 г. "О формировании кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных образовательных учреждений". Приказ муниципального казенного учреждения "Комитет по образованию Новониколаевского района" №33 от 03.03.2022 г. "Об утверждении критериев отбора на включение в кадровый резерв и механизмов сопровождения профессионального развития кандидатов кадрового резерва"	Порядок совершенствования резерва управленческих кадров
11.	Серафимовский муниципальный район	Постановление администрации Серафимовичского муниципального района Волгоградской области №29 от 20.01.22 г. "Об утверждении муниципальной программы по формированию управленческих кадров в системе образования Серафимовичского муниципального района Волгоградской области на 2022 -2026 годы"	Муниципальная программа по формированию кадрового резерва
12.	Фроловский	Постановление администрации	Положение о

муниципальный район	Фроловского муниципального района Волгоградской области №514 от 24.07.18 г. "Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров администрации Фроловского муниципального района"	резерве управленческих кадров
---------------------	--	-------------------------------

На сегодняшний день в 8 муниципальных районах (городских округах), фактически осуществляющих деятельность в направлении "Формирование кадрового резерва управленческих кадров":

- количество претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой составляет 64 человека это 62 % от общего количества руководителей в данных муниципальных районах (городских округах));
- доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику составляет 78 % (50 человек) от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв;
- доля претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период составляет 53 % (34 человека) от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв;
- доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период составляет 28 % (18 человек) от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв;
- доля претендентов, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития составляет 78 % (50 человек) от общего количества претендентов для включения в кадровый резерв;
- доля претендентов зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнивших планы индивидуального развития за 2021 год, составляет 51 % (33 человека).

Проведя анализ нормативно-правовых документов регламентирующих формирование кадрового резерва управленческих кадров на местах можно сделать вывод о том, что основными критериями при отборе кандидатов в кадровый резерв являются:

- 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 5 из 8 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,

тестирование) и представление (защита) программы развития образовательного учреждения, либо написание творческой работы (проекта) по заданной теме и ее самопрезентация, либо заслушивание подготовленных кандидатами материалов (докладов) на заранее заданную тему.

В таком формате конкурсный отбор проходит в городских округах Фролово и Волжский, Дубовском, Нехаевском и Фроловском муниципальных районах.

В 3 из 8 муниципальных районах (Жирновском, Калачевском, Новониколаевском) конкурсный отбор отсутствует, порядок формирования резерва представлен: сбором сведений о кандидатах, представлением ходатайства или характеристики на кандидата, проверкой документов на соответствие, согласованием кандидатов с руководителем, по результатам данной работы, формированием, утверждением списка кадрового резерва.

Кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций сформирован в 8 муниципальных районах (городских округах) (г.о. Волжский, Фролово, Дубовский, Жирновский, Калачевский, Новониколаевский, Нехаевский, Фроловский муниципальные районы), что составляет 100 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 21 % от общего количества муниципальных районов (городских округов) региона.

Информация о периодичности обновления кадрового резерва содержится в нормативно-правовых документах 3 муниципальных районах (городских округах), о сроках нахождения претендента в кадровом резерве в 4 муниципальных районах (городских округах). В среднем периодичность обновления кадрового резерва составляет 1 раз в 1-3 года, срок нахождения резервистов в составе кадрового резерва от 3 до 5 лет.

В таблице №3 представлены основные показатели по формированию кадрового резерва на уровне муниципальных районов (городских округов), фактически осуществляющих работу в данном направлении.

*Формирование кадрового резерва на уровне муниципальных районах (городских округов)
фактически осуществляющих работу в данном направлении*

Наименование показателя	Всего	Результат показателя мониторинга	Показатели по формированию кадрового резерва на уровне муниципальных образований (городских округов) (количество человек)							
			1	2	3	4	5	6	7	8
			г.о. Волжский	г.о. Фролово	Дубовский МР	Жирновский МР	Калачевский МР	Нехаевский МР	Новониколаевский МР	Фроловский МР
Наличие критериев отбора, системы подготовки, механизма сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв	8 МР (ГО)	3 МР (ГО), что составляет 38 %	"+" критерии отбора, механизм сопровождения "-" система подготовки, разрабатывается	"+" критерии отбора, механизм сопровождения "-" система подготовки, разрабатывается	+	+	+	"+" критерии отбора, система подготовки "-" механизм сопровождения, разрабатывается	"+" критерии отбора, система подготовки "-" механизм сопровождения, разрабатывается	"+" критерии отбора, механизм сопровождения "-" система подготовки, разрабатывается
Периодичность обновления кадрового резерва/срок нахождения в резерве	Периодичность: 1 раз в 1-3 года Срок: 3-5 лет		Периодичность – не указана/ 3 года	1 раз в год/ неограниченно	1 раз в 3 года/ 5 лет	1 раз в год/ срок - не указан	-	-	-	Периодичность – не указана/ 3 года
Доля муниципалитетов, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	8	75 % (6)	+	+	+	-	+	-	+	+
Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных лично-профессиональной диагностикой	103	64 (62 %)	7 из 28	0 из 5	6 из 16	10 из 10	13 из 13	10 из 12	12 из 12	6 из 7
Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно	64	50 (78 %)	5 из 28	0 из 5	6 из 16	10 из 10	13 из 13	10 из 12	5 из 12	1 из 7

прошедших лично- профессиональную диагностику										
Доля претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период	64	34 (53 %)	2 из 28	1 из 5	4 из 16	10 из 10	13 из 13	1 из 12	0 из 12	3 из 7
Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период	64	18 (28 %)	1 из 28	0 из 5	6 из 16	10 из 10	0 из 13	1 из 12	0 из 12	0 из 7
Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития	64	50 (78 %)	7 из 28	5 из 5	6 из 16	10 из 10	13 из 13	0 из 12	6 из 12	3 из 7
Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период	64	33 (51 %)	3 из 28	5 из 5	6 из 16	3 из 10	13 из 13	0 из 12	0 из 12	3 из 7

Выводы:

В городских округах город Волжский и город Фролово, Дубовском, Жирновском, Нехаевском, Новониколаевском, Калачевском, Фроловском муниципальных районах осуществляется работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров. По факту в 8 муниципальных районах (городских округах) в кадровом резерве состоит 64 человека, из них, 78 % резервистов (50 человек) успешно прошли личностно-профессиональную диагностику, 34 человека (53 %) включенных в кадровых резерв, за 2021 год прошли курсы повышения квалификации по актуальным направлениям образования, 78 % (50 человек) имеют планы индивидуального развития, 28 % (18 человек) зачисленных в кадровый резерв, назначены на руководящие должности в отчетный период.

Обращает на себя внимание тот факт, что 22 % резервистов (14 человек) либо не прошли, либо не прошли успешно, личностно-профессиональную диагностику, не имеют планы индивидуального развития.

В основном (в 5 из 8 муниципальных районах (городских округах)) конкурсный отбор на включение в кадровый резерв представлен 2 этапами, это прием и рассмотрение документов и непосредственно конкурсные процедуры. В 3 из 8 муниципальных районах конкурсный отбор отсутствует, резерв формируется согласно установленного порядка (предоставление необходимого перечня документов).

Нормативно-правовая база, регламентирующая формирование кадрового резерва управленческих кадров разработана в 12 муниципальных районах (городских округах), при этом в 4 из них фактическая работа в данном направлении не ведется. В целом, критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв внедряются в 3 муниципальных районах (городских округах), что составляет 38 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 8 % от общего количества муниципальных районов (городских округов). Частично, критерии отбора, система подготовки, механизм сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв внедряются в 5 муниципальных районах (городских округах), что составляет 62 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 13 % от общего количества муниципальных районов (городских округов).

Кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций сформирован в 8 муниципальных районах (городских округах) (г.о. Волжский, Фролово, Дубовский, Жирновский, Калачевский, Новониколаевский, Нехаевский, Фроловский муниципальные районы), что составляет 100 % от муниципалитетов, фактически работающих в данном направлении, и 21 % от общего количества муниципальных районов (городских округов) региона.

В среднем в муниципалитетах, осуществляющих работу по формированию кадрового резерва периодичность обновления кадрового резерва составляет 1 раз в 1-3 года, срок нахождения резервистов в составе кадрового резерва от 3 до 5 лет.

Анализ мониторинга данного направления также позволил выделить муниципальные образования, где работа по формированию кадрового резерва находится на уровне разработки нормативно-правовой документации, это 14 муниципальных образований (городских округов), и 16 муниципалитетов, где данная работа не осуществляется.

Таким образом, работа по формированию кадрового резерва управленческих кадров в большинстве, в 79 % муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области в сфере образования не осуществляется. В муниципалитетах (21 %), где данная работа ведется:

1. Отсутствует системное сопровождение резервистов.
2. Частично сформирован кадровый резерв в ОО.
3. Не в полном объеме сформирована нормативно-правовая база.
4. Отсутствует алгоритм, система назначения руководителей ОО с учетом/ по результатам конкурсного отбора по кадровому резерву.

Рекомендации. Меры, мероприятия, управленческие решения:

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

1. Продолжить работу по формированию подготовке кадрового резерва, по выполнению действующих планов индивидуального развития.
2. Актуализировать, доработать, при необходимости сформировать нормативно-правовую базу, регламентирующую формирование кадрового резерва на местах:
 - документа регламентирующего формирование кадрового резерва (положение, порядок) (содержащего критерии отбора, процедуру конкурсного отбора, систему подготовки, механизма сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв);
 - документа, утверждающего список лиц, включённых в кадровый резерв по итогам конкурсного отбора;
 - документа, регламентирующего назначение руководителей образовательных организаций, с учетом результатов мониторинга эффективности руководителей ОО и/или по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.
3. Организовать работу по формированию кадрового резерва в 100 % ОО, посредством проведения конкурса на включение в кадровый резерв как руководителей образовательных организаций, так и иных кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям.
4. Провести работу с кандидатами в кадровый резерв для успешного прохождения личностно-профессиональной диагностики.
5. Спланировать мероприятия по разработке индивидуальных планов развития для 100 % лиц, состоящих в кадровом резерве.
6. Организовать прохождение курсов повышения квалификации, проведение обучения и стажировок лицам, состоящим в кадровом резерве.

7. Способствовать погружению резервистов в профессиональную деятельность, представлению своей работы на профессиональных конкурсах, тематических семинарах, конференциях, конкурсах.

Руководителям общеобразовательных организаций, где работа по кадровому резерву на уровне формирования нормативно-правовой базы, либо отсутствует:

1. Сформировать необходимую нормативно-правовую базу, регламентирующую формирование кадрового резерва управленческих кадров ОО:
 - документа регламентирующего формирование кадрового резерва (положение, порядок) (содержащего критерии отбора, процедуру конкурсного отбора, систему подготовки, механизма сопровождения профессионального развития кандидатов для включения в кадровый резерв);
 - документа, утверждающего список лиц, включённых в кадровый резерв по итогам конкурсного отбора;
 - документа, регламентирующего назначение руководителей образовательных организаций, с учетом результатов мониторинга эффективности руководителей ОО и/или по результатам конкурса на включение в кадровый резерв.
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. Рассмотреть возможность корпоративного обучения резервистов опытными управленцами как внутри учреждения, на местах, так и на базе других образовательных организаций по сетевому принципу.
5. Организовать на уровне муниципалитета мероприятия с целью изучения положительного управленческого опыта участия в кадровом резерве, вовлечь в данные мероприятия лиц, состоящих в кадровом резерве.
6. Организовать стажировку резервистов под руководством опытных наставников.
7. Создать условия для прохождения обучения лиц, состоящих в кадровом резерве.
8. Провести конкурс по формированию кадрового резерва на уровне своего муниципалитета, сформировать кадровый резерв в 100 % ОО муниципалитета.

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

1. Разработать региональную программу по сопровождению муниципальных районов (городских округов) в направлении "Формирование кадрового резерва управленческих кадров".
2. Разработать типовую модель (алгоритм, схему) формирования кадрового резерва на уровне муниципального района (городского округа).

3. Разработать типовые нормативно-правовые документы, регламентирующие формирование кадрового резерва на уровне муниципальных районов (городских округов).
4. Спланировать и провести систему обучающих семинаров для муниципальных районов (городских округов) по теме: "Формирование кадрового резерва управленческих кадров на уровне муниципальных районов (городских округов)".
5. Сформировать заявку, провести обучение лиц, состоящих в кадровых резервах муниципалитетов региона.
6. Сформировать реестр лучших муниципальных практик по вопросу формирования кадрового резерва управленческих кадров, организовать их трансляцию.

**Опрос "Эффективность руководителей образовательных организаций"
для муниципальных органов управления образованием**

(лист самообследования муниципальных органов управления в сфере образования)

БЛОК 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1. Наименование муниципального района (городского округа)
2. ФИО ответственного исполнителя
3. Электронная почта
4. Контактный телефон
5. Количество педагогических работников в муниципальном районе
6. Количество управленческих кадров в муниципальном районе
7. Количество общеобразовательных организаций

**БЛОК 1. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

1. Наличие критериев отбора кандидатов на включение в кадровый резерв
Да
Нет
Разрабатывается
2. Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв
Да
Нет
Разрабатывается
3. Наличие механизма сопровождения профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв
Да
Нет
Разрабатывается
4. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой, чел.
Цифра
5. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику, чел.
Цифра
6. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период, чел.
7. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период, чел.
8. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, чел.

9. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнившие планы индивидуального развития за 2021-2022 гг.

на 100%, цифра, чел.

в объеме от 50 до 90%, чел.

в объеме менее 50%

10. Прикрепите НПА, регламентирующие формирование кадрового резерва в муниципальном районе (городском округе)

БЛОК 2. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ (ОТКРЫТОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ)

1. Количество руководителей ОО, реализующих ООП, официальный сайт которых соответствует требованиям к структуре официального сайта образовательной организации и формату предоставления информации

2. Количество руководителей ОО, реализующих ООП, на официальных сайтах которых своевременно обновляется информация

3. Ссылка на сайт образовательной организации, который соответствует требованиям (лучший сайт)

БЛОК 3. МЕРЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

1. Проводятся ли профессиональные конкурсы для руководителей ОО?

да

нет

разрабатывается

наименование конкурса

2. Перечислите меры, направленные на развитие сетевого взаимодействия для руководителей ОО (2021 год)

3. Перечислите меры (мероприятия), направленные на реализацию программ развития образовательной организации (2021 год)

4. Перечислите традиционные мероприятия для руководителей ОО, которые проводятся в муниципальном районе (городском округе) (совещания, семинары, стажировки и пр.).

**Наличие кадрового резерва на уровне муниципальных районов
(городских округов)**

№	Наименование организации
В наличии критерии, система, механизм сопровождения кадрового резерва на уровне муниципального образования (городского округа). По факту ведется работа по формированию кадрового резерва	
1.	г.о. Волжский
2.	г.о. Фролово
3.	Дубовский муниципальный район
4.	Жирновский муниципальный район
5.	Калачевский муниципальный район
6.	Нехаевский муниципальный район
7.	Новониколаевский муниципальный район
8.	Фроловский муниципальный район
В наличии критерии, система, механизм сопровождения кадрового резерва на уровне муниципального образования (городского округа). По факту работа по формированию кадрового резерва не ведется	
1.	г.о. Урюпинск
2.	Котельниковский муниципальный район
3.	Ленинский муниципальный район
4.	Серафимовичский муниципальный район
В разработке критерии, система, механизм сопровождения кадрового резерва на уровне муниципального образования (городского округа). Работа по кадровому резерву не ведется	
1.	Быковский муниципальный район
2.	г. Волгоград
3.	г.о. Михайловка
4.	Городищенский муниципальный район
5.	Даниловский муниципальный район
6.	Камышинский муниципальный район
7.	Котовский муниципальный район
8.	Николаевский муниципальный район
9.	Светлоярский муниципальный район
10.	Среднеахтубинский муниципальный район
11.	Суровикинский муниципальный район
12.	Чернышковский муниципальный район
Отсутствуют критерии, система, механизм сопровождения кадрового резерва на уровне муниципального образования (городского округа). Работа по кадровому резерву не ведется	
1.	Алексеевский муниципальный район
2.	г.о. Камышин
3.	Еланский муниципальный район
4.	Иловлинский муниципальный район
5.	Киквидзенский муниципальный район
6.	Клетский муниципальный район
7.	Кумылженский муниципальный район
8.	Новоаннинский муниципальный район
9.	Октябрьский муниципальный район
10.	Ольховский муниципальный район
11.	Палласовский муниципальный район
12.	Руднянский муниципальный район
13.	Старополтавский муниципальный район
14.	Урюпинский муниципальный район