

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
Санкт-Петербургская академия постдипломного
педагогического образования

Институт развития образования

Кафедра управления и экономики образования

**Критерии и показатели для проведения мониторингового исследования
качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных
должностей руководителей ГОУ**

НИР: п. 1.2.24

Автор: В.Н.Виноградов



(подпись)

Т.А.Шаляпина



(подпись)

Согласовано:

Заведующий кафедрой

Е.Г.Курцева



Директор института

А.С.Горшков



Санкт-Петербург
2021 г.

Заказчик НИР: Комитет по образованию Правительства Санкт-Петербурга (в соответствии с пунктом 1.2.24 раздела II Плана-заказа КО на 2021 г.).

Исполнитель НИР: кафедра управления и экономики образования СПб АППО.

Разработчики НИР: Виноградов Виктор Николаевич, к.п.н., профессор кафедры управления и экономики образования СПб АППО.

Шалыпина Татьяна Александровна, к.п.н., доцент кафедры управления и экономики образования СПб АППО.

Дата выполнения НИР: февраль 2021 г.

Задача НИР: разработка критериев и показателей для проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

Нормативно-правовое обоснование НИР:

1. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

4. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28 августа 2018 г. N 681 «Об аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и внесении изменений в некоторые постановления правительства Санкт-Петербурга»;

5. Распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3 052 – р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681»;

6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;

7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638)

8. "Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации"(одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 N 5)

9. Паспорт национального проекта «Образование» утверждён решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года.

10. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12 декабря 2008 г. N 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»

Термины и понятия, используемые при разработке критериев и показателей для проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ:

Резерв управленческих кадров - сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения.

Субъекты формирования резерва управленческих кадров - органы власти, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию того или иного уровня резерва управленческих кадров.

Управленческие должности - должности, назначения на которые осуществляются преимущественно из резерва управленческих кадров, непосредственно связанные с выполнением таких функций, как: стратегическая функция, функция планирования, административно-организационная функция, коммуникативно-регулирующая функция, мотивационная функция, контрольная функция.

Номенклатура должностей - перечень должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров.

Электронные базы данных - базы данных (единая информационная система, содержащая информацию о лицах, включенных в резерв управленческих кадров, базы данных субъектов формирования резервов управленческих кадров), содержащие информацию о кандидатах и лицах, включенных в резерв управленческих кадров.

Личностно-профессиональные ресурсы - профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, сформированные на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта,

позволяющие проявлять эффективность и результативность на занимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств.

Личностно-профессиональное развитие - процесс приобретения кандидатами и лицами, включенными в резерв управленческих кадров, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющий на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях.

Индивидуальный план профессионального развития - формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в резерв управленческих кадров, и определяющий направления и способы такого развития.

Концептуальные основания разработки критериев и показателей для проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ:

Кадровый резерв на должность руководителя образовательного учреждения - это группа перспективных должностных лиц и педагогических работников, которые обладают способностью к управленческой деятельности, отвечают требованиям, предъявляемым к конкретной управленческой должности, прошедшие, профессиональную переподготовку по образовательным программам управленческой направленности (или имеющие высшее управленческое образование).

Формирование резерва на должность руководителя образовательного учреждения проводится в целях:

- постоянного пополнения кадров руководителей образовательных учреждений высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;
- повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров, внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирования карьеры);
- снижения рисков при назначениях руководящих работников;
- облегчения адаптации и снижении времени при вхождении в должность при назначениях руководящих работников;
- раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Для достижения указанных целей необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителя образовательного учреждения, для замещения которых

формируется кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, из числа заместителей руководителей, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательного учреждения;

- формирование и развитие у специалистов, зачисленных в резерв на должность руководителя образовательного учреждения, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя;

- создать условия для развития кадрового потенциала образовательных организаций.

Эффективность работы с резервом на должность руководителя образовательного учреждения определяется исходя из целей и задач их формирования и организации, а также по отдельным этапам данной работы с резервом.

Таким образом, система критериев для проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ базируется на оценке основных этапов работы с кадровым резервом, а система показателей позволяет оценить содержание работы на каждом этапе в соответствии с ее целями и задачами.

Основными этапами и содержанием работы с кадровым резервом на каждом из них являются:

1. Нормативное упорядочение работы по подбору кандидатов на должности руководителей ГОУ и организации работы с кадровым резервом:

- наличие Положения о кадровом резерве для замещения должностей руководителей государственных образовательных учреждений, в котором определяет порядок формирования кадрового резерва, права и обязанности кандидатов на должности руководителей ГОУ и организация работы с ними.

2. Организация работы по формированию резерва управленческих кадров.

Организация подбора кандидатов для включения в кадровый резерв и формирования кадрового резерва осуществляется руководителем исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Ведение кадрового резерва осуществляется кадровыми службами исполнительных органов.

При подборе кандидатов должны учитываться следующие сведения:

- образование, уровень профессиональной подготовки кандидата;
- занимаемая должность;
- результаты служебной, профессиональной деятельности;
- профессиональные и личные качества.

Сведения о лицах, включенных в кадровый резерв на основании правового акта исполнительного органа, вносятся кадровыми службами в список лиц, включенных в кадровый резерв.

Включение в кадровый резерв для замещения должностей руководителей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, осуществляется с согласия лица, подлежащего включению в кадровый резерв, по согласованию с вице-губернатором Санкт-Петербурга, координирующим и контролирующим деятельность соответствующего исполнительного органа.

Включение в кадровый резерв оформляется правовыми актами исполнительных органов.

Субъектами формирования резерва управленческих кадров устанавливается Перечень должностей, замещение которых происходит из соответствующего резерва управленческих кадров.

В зависимости от уровня резерва управленческих кадров и специфики должностей, для замещения которых он предназначен, к кандидатам, претендующим на включение в резерв управленческих кадров, предъявляются требования к уровню образования, стажу и опыту работы на соответствующих должностях, возрасту, а также другие необходимые требования, устанавливаемые субъектами формирования резерва управленческих кадров.

Возможность замещения вакантной должности лицом, включенным в резерв управленческих кадров, определяется уполномоченным руководителем на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений лица, включенного в резерв управленческих кадров, а также с учетом оценки уровня и динамики развития личностно-профессиональных ресурсов претендентов.

По результатам формирования и использования резерва управленческих кадров осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей.

С целью учета информации о лицах, включенных в резервы управленческих кадров, сведения о них вносятся в электронные базы данных.

Резерв управленческих кадров может формироваться с учетом участия кандидатов в резерв управленческих кадров в специальных программах, проектах и мероприятиях, реализуемых на федеральном, региональном или районном уровнях с целью выявления и личностно-профессионального развития перспективных руководителей. По решению субъекта формирования резерва управленческих кадров результаты участия в таких программах, проектах и мероприятиях могут учитываться в итоговой оценке кандидатов в резерв управленческих кадров соответствующего уровня.

По результатам оценки соответствия установленным требованиям проведения анализа личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, кандидаты для включения в резерв управленческих кадров, получившие наиболее высокие результаты, включаются в резерв управленческих кадров соответствующего уровня на срок, не превышающий трех лет. По решению субъекта формирования резерва управленческих кадров с учетом динамики личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, срок его нахождения в резерве управленческих кадров может быть продлен.

3. Организация работы с кадровым резервом.

Работа с кадровым резервом организуется руководителем исполнительного органа и включает в себя следующие мероприятия:

- ознакомление с профессиональными, деловыми и личностными качествами лиц, включенных в кадровый резерв, анализ результатов их работы;
- подбор новых кандидатур для включения в кадровый резерв;
- утверждение программы работы с кадровым резервом.

В целях подготовки к замещению должности руководителя образовательной организации составляется индивидуальный план реализации программы подготовки лица, включенного в кадровый резерв. Содержание программы предусматривает формирование представлений кандидатов на должности руководителей ГОУ об основных требованиях профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект), квалификационных характеристик должности руководителя образовательной организации.

В индивидуальном плане подготовки предусматриваются:

- конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в кадровый резерв, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения должности руководителя образовательной организации;
- срок выполнения указанных мероприятий;
- отметка о выполнении указанных мероприятий.

Индивидуальный план подготовки может включать в себя:

- мероприятия по изучению лицом, включенным в кадровый резерв, основ организации управления, экономики и законодательства в сфере деятельности образовательной организации;
- участие лица, включенного в кадровый резерв, в работе конференций, совещаний, семинаров, проводимых по направлениям деятельности образовательной организации;
- мероприятия по самостоятельной профессиональной подготовке лица, включенного в кадровый резерв.

В течение и по итогам реализации индивидуального плана проводится оценка готовности кандидата к занятию должности руководителя образовательной организации.

В конце каждого календарного года в исполнительном органе проводится анализ работы с кадровым резервом.

Кадровые службы ежегодно уточняют данные о месте работы и замещаемой должности лиц, включенных в кадровый резерв, обновляют сведения о них.

4. Оценка и анализ потенциала профессионально-личностного развития кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в процессе реализации индивидуальной программы подготовки.

Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляются в следующих формах: участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки; планируемые должностные перемещения; участие в конференциях, форумах; участие в проектной и экспертной деятельности; индивидуальное и групповое консультирование (коучинг); участие в наставнической деятельности; самоподготовка и другие формы подготовки.

Для реализации программ подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации привлекаются образовательные и иные организации.

Приоритет участия в программах подготовки и образовательных мероприятиях отдается лицам, планируемым для выдвижения на вышестоящую должность, вновь назначенным на должность в порядке должностного роста и продолжающим оставаться в резерве управленческих кадров этого же или более высокого уровня, а также лицам, обладающим наиболее высоким уровнем управленческого потенциала.

Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать измерению и учитываться в индивидуальных планах профессионального развития.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для перемещения на вышестоящие должности.

Развитие в экспертно-профессиональной области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта работы в рамках профессии или предметно-содержательной сферы деятельности.

Показателями личностно-профессионального развития лица, включенного в резерв управленческих кадров, и уровня его готовности к замещению вышестоящей должности признаются:

- высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития, как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей, подтверждаемая результатами оценки деятельности по основному месту работы;
- получение дополнительного профессионального образования - прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах;
- перемещения, как между государственными органами, так и в самом государственном органе, между уровнями государственного управления, между государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными организациями,

включая перемещения между государственными органами в различных субъектах Российской Федерации, а в пределах одного субъекта Российской Федерации - между органами местного самоуправления в разных муниципальных образованиях, между региональными государственными органами и органами местного самоуправления;

- участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в различных сферах деятельности.

Планирование, разработка и реализация программ профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется с учетом подготовки к целевым должностям и индивидуальных карьерных планов лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Программы профессионального развития могут реализовываться в форме проектов подготовки управленческих кадров на основе принципов целевого набора для решения конкретных задач в сфере кадрового обеспечения системы государственного управления.

5. Диагностика степени готовности кандидатов для занятия должности руководителя образовательного учреждения.

По итогам реализации индивидуальной программы кандидат на должность руководителя образовательного учреждения должен знать:

- законодательство в сфере образования и нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сфере общего образования;
- сущность, механизмы и формы государственно-общественного управления общеобразовательной организацией;
- федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные образовательные программы, федеральные государственные требования;
- законодательство Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления, нормативные правовые акты Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления и иные правовые акты, включая гражданское, налоговое, трудовое законодательство, нормы и правила охраны труда в части, регулирующей деятельность общеобразовательной организации;
- нормативные документы и стандарты в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда;
- приоритетные направления федеральной, региональной и местной политики в сфере общего образования;
- тенденции развития общего образования в Российской Федерации и в мировом образовательном пространстве, приоритетные направления государственной политики в сфере общего образования;
- технологии мониторинговых исследований качества образования, в том числе процедуру независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;
- основы менеджмента в сфере образования;

- проектный менеджмент;
- образовательный маркетинг;
- практику управления реализацией образовательных программ, в том числе зарубежный опыт;
- кодекс этики и служебного поведения;
- деловой этикет и нормы делового общения, принципы кросс культурного менеджмента;
- современные образовательные теории, технологии и средства обучения, границы и возможности их использования в общем образовании;
- методы управления разработкой и реализацией образовательных программ для достижения запланированных результатов;
- основы педагогики и психологии;
- основы социологии и экономики;
- основы управления персоналом, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организации оплаты и охраны труда;
- основы стратегического планирования и бизнес-планирования;
- основы бухгалтерского учета;
- основы финансового анализа и экономического планирования;
- основы управления проектами;
- профессиональные стандарты в сфере образования;
- источники и порядок использования кадровых, материальных, финансовых и других видов ресурсов, необходимых для осуществления деятельности по реализации образовательных программ;
- источники формирования и правила распоряжения имуществом общеобразовательной организации;
- санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях;
- организационно-правовые аспекты оказания первой помощи больным и пострадавшим, способы и техника оказания первой помощи;
- принципы и технологии эффективной коммуникации;
- технологии урегулирования конфликтов;
- технологии связей с общественностью, принципы, методы и техники эффективной коммуникации, ведения переговоров, методы отстаивания интересов организации при взаимодействии с субъектами внешнего окружения;
- принципы, методы и технологии ведения учёта и контроля использования ресурсов, анализа и оценки эффективности их использования (по видам ресурсов);
- особенности финансирования общего образования, порядок финансового обеспечения оказания государственных и муниципальных услуг в сфере образования в Российской Федерации, организация приносящей доход деятельности, планирования финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации;

- требования к информационной образовательной среде общеобразовательной организации;
- информационно-коммуникационные технологии, применяемые в управлении общеобразовательной организацией;
- порядок заключения и исполнения хозяйственных и трудовых договоров;
- основы делопроизводства и документооборота (в т.ч. электронного);
- строительные нормы и правила (СНиП).

Также по итогам реализации индивидуальной программы кандидат на должность руководителя образовательного учреждения должен иметь представление о должностных обязанностях руководителя образовательного учреждения:

- Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения.

- Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения.

- Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований.

- Формирует контингент обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательного учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

- Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах, обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении.

- Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении.

- Совместно с советом образовательного учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, учебных планов, учебных программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

- Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного

учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

- В пределах своих полномочий распоряжается бюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования.

- В пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть.

- Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения.

- Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения.

- Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников) выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

- Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда.

- Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении.

- Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда.

- Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением.

- Принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

- Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других работников образовательного учреждения.

- Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами.

- Представляет образовательное учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях.

- Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций.

- Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения дополнительных источников финансовых и материальных средств.

- Обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности образовательного учреждения в целом.

- Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

6. Результат работы с кадровым резервом.

По итогам работы с кадровым резервом кандидат может быть рекомендован к занятию вакантной должности руководителя образовательной организации. В остальных случаях кандидат будет исключен из резерва на должность руководителя образовательного учреждения.

Исключение из резерва на должность руководителя образовательного учреждения осуществляется в случаях:

- достижения лицом, включенным в резерв на должность руководителя образовательного учреждения, предельного возраста пребывания в резерве на должность руководителя образовательного учреждения;

- предоставления кандидатом недостоверных сведений при включении его в резерв на должность руководителя образовательного учреждения;

- инициативы лица, включенного в резерв на должность руководителя образовательного учреждения, об исключении его из резерва на должность руководителя образовательного учреждения с его личного согласия;

- назначения лица, включенного в резерв на должность руководителя образовательного учреждения, на вышестоящую управленческую должность;

- по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в резерве на должность руководителя образовательного учреждения или назначение из резерва на должность руководителя образовательного учреждения невозможным (потеря гражданства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть и иные обстоятельства);

- по иным основаниям, предусмотренным порядком формирования и работы с резервом на должность руководителя образовательного учреждения.

Критерии и показатели для проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

В соответствии с изложенными выше положениями критерии для проведения мониторингового исследования позволяют оценить степень полноты и целостности системы работы с кадровым резервом, наличие всех этапов работы и завершенность каждого из них.

Показатели для проведения мониторингового исследования позволяют оценить эффективность работы с кадровым резервом на каждом из этапов и дать оценку эффективности в целом всей системы работы с кадровым резервом.

Индикаторы позволят сделать объективные выводы о качестве работы с кадровым резервом по результатам проведения мониторинга, а количественная оценка качества работы позволит установить один из трех уровней качества: высокий, средний, низкий. Это позволит принять эффективные управленческие решения по совершенствованию системы работы с кадровым резервом по итогам мониторинга.

Критерий	Показатель	Индикаторы
Полнота нормативного упорядочения работы по подбору кандидатов на должности руководителей ГОУ и организации работы с кадровым резервом	Наличие Положения об организации работы с кадровым резервом на замещение вакантной должности руководителя ГОУ	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов.
	Наличие в Положении раздела прав и обязанностей кандидатов на должности руководителей ГОУ и целей работы с ними	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Наличие электронного реестра кандидатов на должности руководителей ГОУ и приказа на их утверждение	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
Эффективность привлечения и отбора специалистов в кадровый резерв на замещение вакантной должности руководителя ГОУ	Наличие структуры по организации подбора кандидатов для включения в кадровый резерв и формирования кадрового резерва и регламента ее работы	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Наличие эффективной системы онлайн-диагностики профессионально-личностных качеств кандидатов на должности руководителей ГОУ	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Учет личной мотивации кандидатов на должности руководителей ГОУ при включении их в кадровый резерв	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.

	Учет профессиональных рекомендаций и результатов профессиональных конкурсов для кандидатов на должности руководителей ГОУ при включении их в кадровый резерв	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Учет наличия управленческого опыта и результативности управленческой деятельности кандидатов на должности руководителей ГОУ при включении их в кадровый резерв	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
Качество системы (программы) работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ	Наличие утвержденной программы сопровождения кандидатов при подготовке их к должности руководителей ГОУ	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов.
	Соответствие программы сопровождения кандидатов требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Реализация программы сопровождения кандидатов в формате индивидуального плана подготовки лица, включенного в кадровый резерв (с вариацией подготовки к должности, темпа и времени подготовки)	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Наличие в программе сопровождения кандидатов диагностируемых результатов их подготовки на должности руководителей ГОУ	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Эффективность профессионального развития и обучения специалистов, включенных в кадровый резерв на замещение вакантной должности руководителя ГОУ	Практикоориентированный характер реализации программы сопровождения кандидатов при подготовке их к должности руководителей ГОУ (возможность онлайн сопровождения, стажировки, наставничество, участие в профессиональных конкурсах, конференциях, проектах); Кадровое обеспечение программы со стороны действующих

	руководителей системы образования, представителей науки, руководителей учреждений культуры, спорта, производства и представителей родительской общественности	Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Наличие непрерывного мониторинга профессионального развития кандидатов на должности руководителей ГОУ с возможностью проектирования индивидуальных маршрутов в области дополнительного образования, психолого-педагогического сопровождения, коучинга, индивидуальных консультаций.	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
	Наличие системы оценки удовлетворенности кандидатов на должности руководителей ГОУ результатами своего профессионального развития.	Да – 2 балла; Частично – 1 балл Нет – 0 баллов.
Результативность работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ	Доля замещения вакантных должностей руководителей образовательных учреждений в течение учебного года из числа лиц кадрового резерва	Выше 90% - 2 балла Выше 70% - 1 балл Ниже 70% - 0 баллов
	Доля лиц, назначенных из резерва на должность руководителя образовательного учреждения, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв на должность руководителя образовательного учреждения	Выше 90% - 2 балла Выше 70% - 1 балл Ниже 70% - 0 баллов
	Доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва на должность руководителя образовательного учреждения	Выше 90% - 2 балла Выше 70% - 1 балл Ниже 70% - 0 баллов

Количество баллов от 32 до 40 свидетельствует о высоком качестве работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

Количество баллов от 20 до 32 свидетельствует о необходимости целенаправленной работы по повышению качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

Количество баллов ниже 20 свидетельствует об отсутствии системы качественной работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

Методика проведения мониторингового исследования качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.

Мониторинговое исследование проводится в формате оценки руководителем исполнительного органа отчета по самообследованию системы работы с кадровым резервом. Отчет по самообследованию структурирует работу с кадровым резервом по предложенным выше критериям и показателям. Отчет создается по итогам работы с кадровым резервом в конце каждого учебного года. По итогам отчета по самообследованию утверждаются рекомендации по повышению качества работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей руководителей ГОУ.