

Мониторинг показателей по формированию резерва управленческих кадров в 2021 году

Для решения проблемы восполнения возникающих потребностей в управленческих кадрах на муниципальном и региональном уровнях проводится непрерывная работа по формированию и развитию резерва управленческих кадров. В рамках мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций, утвержденного приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.12.2020г. №1050 «О мониторинге эффективности руководителей общеобразовательных организаций Ростовской области» осуществляется мониторинг показателей по формированию резерва управленческих кадров.

Периодичность проведения мониторинга: 1 раз в год (ноябрь текущего года).

В ходе проведенного мониторинга получены следующие результаты показателей эффективности работы с кадровым резервом:

№	Показатели мониторинга	%	Примечание
1.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв в составе управленческого резерва на муниципальном уровне	51%	От общего количества
2.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв (использование лиц, включенных в резерв, мобильность кадрового резерва)	84,5 %	Эффективность использования кадрового резерва
3.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв (Наличие удостоверения о повышении квалификации в группе управленческого резерва ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО)	39%	От общего количества руководителей ОО
4.	Участие в реализации приоритетных региональных проектов «Точки роста» в рамках реализации комплекса мер по созданию и развитию научно-методического сопровождения	48%	Активность в реализации социально значимых проектов и программ региона

--	--	--	--

Показатели свидетельствуют о том, что работа по формированию и развитию кадрового резерва в регионе осуществляется как на муниципальном, так и на региональном уровнях.

В данном контексте отмечается кадровая стабильность управленческого корпуса Ростовской области как, то: свыше 70% руководителей общеобразовательных организаций имеют управленческий стаж работы от 10 лет и более, что свидетельствует о достаточном опыте руководящей работы и профессиональной зрелости управленческих кадров.

Решение проблемы качества подготовки резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по профессиональному развитию резерва управленческих кадров Ростовской области (*Утверждены протоколом заседания Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Ростовской области от 06.12.2012 № 5-К (с изм. от 02.12.2014 № 4-К).*

Составляется аналитический отчёт об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом, проводится работа по обучению кадрового резерва.

В основе исследований изучения уровня развития управленческих компетенций резерва, лежат требования, предъявляемые к руководителю образовательной организации в соответствии с частью 3 статьи 26 и частью 8 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обобщенные трудовые функции Профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», материалы Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Кадровый дефицит вызван сочетанием разнообразных процессов, среди которых и общее старение управленческих кадров, обуславливающее их естественную ротацию.

Реализация мер по внедрению новой системы профессионального роста педагогов послужит преодолению дефицита педагогических и управленческих кадров в регионе.