



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд 02512218

30.07.2020

№ 1477-р

Об утверждении методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга

1. Утвердить методические рекомендации по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее – ГОУ), согласно приложению к распоряжению.

2. Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования:

2.1. Разработать и утвердить План мероприятий по реализации методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей ГОУ по согласованию с отделом аттестации и повышения квалификации педагогических кадров Комитета по образованию.

2.2. Организовать и систематизировать работу с лицами, включенными в кадровый резерв для замещения вакантных должностей руководителей ГОУ.

2.3. Обеспечить реализацию Плана мероприятий по реализации методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей ГОУ.

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

3. Отделу аттестации и повышения квалификации педагогических кадров Комитета по образованию:

3.1. Информировать администрации районов Санкт-Петербурга об утверждении методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей ГОУ.

3.2. Координировать работу по реализации методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей ГОУ.

4. Отделу государственной службы, кадров и организационной работы Комитета по образованию разместить настоящее распоряжение на сайте Комитета по образованию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Направления деятельности», подразделе «Педагогические кадры».

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета Владимирскую Е.В.

**Временно исполняющий обязанности
председателя Комитета**

И.А. Асланян

Приложение
к распоряжению Комитета по образованию
от 30.07.2020 № 1477-р

**Методические рекомендации
по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей
руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся
в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга**

1. Нормативная правовая база

Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

государственная программа Российской Федерации «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681 «Об аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и внесении изменений в некоторые постановления правительства Санкт-Петербурга»;

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»;

распоряжение Комитета по образованию от 23.10.2018 № 3052-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2018 № 681».

2. Основные понятия

Кадровый резерв - сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на должность руководителя государственного образовательного учреждения.

Субъекты формирования кадрового резерва - органы власти, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию кадрового резерва.

Электронные базы данных - единая информационная система, содержащая информацию о лицах, включенных в кадровый резерв, их профессиональном росте на основе индивидуальной траектории профессионального развития, статистическую информацию, аналитические материалы.

Личностно-профессиональные ресурсы - профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества лиц, включенных в кадровый резерв, 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 лицами, включенными в кадровый резерв, 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.

Индивидуальная траектория профессионального развития - формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в кадровый резерв, и определяющий направления и способы такого развития.

3. Цели и задачи формирования кадрового резерва на должность руководителя государственного образовательного учреждения

В кадровый резерв включаются граждане Российской Федерации, имеющие высшее образование, стаж работы по специальности не менее пяти лет, а также опыт работы на должностях руководителей государственных органов, предприятий, учреждений и иных организаций либо их структурных подразделений не менее трех лет.

Лица, включенные в кадровый резерв, могут быть назначены на должность руководителя государственного образовательного учреждения, находящегося в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее – ГОУ), в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Формирование резерва на должность руководителя ГОУ проводится в целях:

повышения качества кадрового обеспечения системы образования Санкт-Петербурга;

своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;

повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров;

снижения рисков при назначениях на должность руководителя;

облегчения адаптации и снижения времени при вхождении в должность;

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 ГОУ, для замещения которых формируется кадровый резерв, из числа кандидатов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;

осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя ГОУ;

формировать и развивать у кандидатов, состоящих в кадровом резерве на должность руководителя ГОУ, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей руководителя;

создать условия для развития кадрового потенциала образовательных учреждений.

4. Принципы формирования и организация отбора кандидатов для включения в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ

Отбор и подготовка кадрового резерва на должность руководителя ГОУ осуществляется на основе следующих принципов:

законности;

добровольности включения и нахождения в кадровом резерве;

гласности и доступности информации о формировании, подготовке и использовании кадрового резерва руководителей;

соблюдения равенства прав граждан при их включении в кадровый резерв;

учет текущей и перспективной потребности в замещении вакантных должностей руководителей ГОУ;

всесторонней и объективной оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов и лиц, включенных в кадровый резерв;

комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв руководителей ГОУ, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

эффективности использования кадрового резерва.

5. Порядок формирования кадрового резерва

Кадровый резерв формируется исходя из потребности в резерве на должности руководителей ГОУ на основании мониторинга кадрового состава руководителей, инициированного субъектом формирования кадрового резерва исходя из текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах, в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2008 № 1541 «О кадровых резервах для замещения вакантных должностей руководителей государственных унитарных предприятий и государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (далее – постановление № 1541), с учетом настоящих методических рекомендаций по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее – Методические рекомендации).

Организация подбора кандидатов для включения в кадровый резерв осуществляется руководителем исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ГОУ.

Ведение кадрового резерва осуществляется кадровыми службами исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга. Ежегодно состав участников кадрового резерва обновляется в связи с выбытием участников из состава резерва, а также изменением текущей и перспективной потребности в управленческих кадрах.

При подборе кандидатов должны учитываться следующие сведения:

образование, уровень профессиональной подготовки кандидата;

замещаемая должность;

результаты служебной, профессиональной деятельности;

профессиональные и личные качества;

стремление к развитию, самосовершенствованию;

отсутствие судимости.

Рекомендуемый возраст участников кадрового резерва - от 25 до 45 лет.

Включение в кадровый резерв для замещения должностей руководителей ГОУ, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, осуществляется с согласия лица, подлежащего включению в кадровый резерв, по согласованию с руководителем Комитета по образованию и с учетом мнения вице-губернатора Санкт-Петербурга, координирующего и контролирующего деятельность Комитета по образованию. Включение в кадровый резерв оформляется правовыми актами исполнительных органов.

Возможность замещения вакантной должности руководителя ГОУ лицом, включенным в кадровый резерв, определяется уполномоченным руководителем на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений лица, включенного в кадровый резерв, а также с учетом оценки уровня и динамики развития личностно-профессиональных ресурсов кандидатов, его потенциала.

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

С целью учета информации о лицах, включенных в кадровый резерв, сведения о них вносятся в электронные базы данных. Порядок получения, хранения и использование персональных данных, результатов личностно-профессиональной оценки лиц, включенных в кадровый резерв, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Кадровый резерв может формироваться с учетом участия кандидатов 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 кадрового резерва результаты участия в таких программах, проектах и мероприятиях могут учитываться при включении кандидатов в кадровый резерв.

Рекомендуемый срок нахождения в кадровом резерве не более 3 лет.

6. Организация работы с кадровым резервом

Работа с кадровым резервом организуется субъектами формирования кадрового резерва, Государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академией постдипломного педагогического образования (далее – СПб АППО) 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 с учетом настоящих методических рекомендаций;

составление индивидуальной траектории профессионального развития лица, включенного в кадровый резерв.

В индивидуальной траектории профессионального развития предусматриваются:

конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение лицом, включенным в кадровый резерв, теоретических и практических знаний, необходимых для замещения должности руководителя ГОУ;

срок выполнения указанных мероприятий;

отметка о выполнении указанных мероприятий.

Индивидуальная траектория профессионального развития может включать в себя:

мероприятия по изучению лицом, включенным в кадровый резерв, основ организации управления, экономики и законодательства в сфере деятельности ГОУ;

участие лица, включенного в кадровый резерв, в работе конференций, совещаний, семинаров и других мероприятий, проводимых по направлениям деятельности ГОУ;

мероприятия по самостоятельной профессиональной подготовке лица, включенного в кадровый резерв.

В конце каждого календарного года субъектами формирования кадрового резерва, СПб АППО проводится анализ работы с кадровым резервом.

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

7. Оценка и изучение личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв.

Субъектами формирования кадрового резерва могут использоваться разные методики оценки лиц, включенных в кадровый резерв, включающие сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в кадровый резерв, в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

При проведении оценки лиц, включенных в кадровый резерв, учитывается мнение их работодателей.

Для организации и проведения оценки лиц, включенных в кадровый резерв, могут привлекаться научные, образовательные и иные организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв

По результатам изучения и оценки личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, разрабатываются соответствующие программы подготовки и личностно-профессионального развития.

Основное содержание, направления и способы подготовки лиц, включенных в кадровый резерв, отражаются в индивидуальных траекториях профессионального развития.

Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляются в следующих формах:

участие в специальных программах подготовки, включая образовательные программы, стажировки;

участие в конференциях, форумах;

участие в проектной и экспертной деятельности;

индивидуальное и групповое консультирование (коучинг);

участие в наставнической деятельности;

другие формы работы.

Для реализации программ подготовки лиц, включенных в кадровый резерв, в соответствии с законодательством Российской Федерации привлекаются лучшие образовательные учреждения, показывающие устойчиво высокие результаты работы.

Личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, может осуществляться в управленческой, экспертно-профессиональной и иных областях компетентности, прогресс в каждой из которых должен подлежать оцениванию и учитываться в индивидуальной траектории профессионального развития.

Развитие в управленческой области компетентности предполагает освоение новых знаний, умений, приобретение навыков и соответствующего опыта, необходимых для замещения вакантной должности руководителей ГОУ.

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 кадровый резерв, и уровня его готовности к замещению вакантной должности руководителя ГОУ являются:

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;

участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию умений и навыков в различных сферах деятельности.

9. Исключение из кадрового резерва

Исключение из резерва на должность руководителя ГОУ осуществляется в соответствии с постановлением № 1541, включая следующие случаи:

инициатива лица, включенного в кадровый резерв, об исключении его из резерва на должность руководителя ГОУ с его личного согласия;

назначение лица, включенного в кадровый резерв, на должность руководителя ГОУ;

после повторного отказа лица, включенного в кадровый резерв, от предложения о назначении на вакантную должность руководителя ГОУ;

предоставление кандидатом недостоверных сведений при включении его в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ;

прекращение трудового договора и увольнения лица, включенного в кадровый резерв, по основаниям, предусмотренным в пунктах 3, 5 - 11 статьи 81, пунктах 4, 5, 8 статьи 83, пунктах 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

достижение лицом, включенным в кадровый резерв, рекомендуемого возраста пребывания в резерве на должность руководителя ГОУ;

непрерывное пребывание в кадровом резерве более трех лет;

по прочим обстоятельствам, делающим пребывание в кадровом резерве или назначение из резерва на должность руководителя ГОУ невозможным (выход гражданина из гражданства Российской Федерации или приобретение гражданства другого государства, признание недееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда по уголовному делу, смерть).

10. Оценка эффективности работы с кадровым резервом

По результатам работы с кадровым резервом не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей эффективности такой работы.

В целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется их оценка, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки их личностно-профессиональных ресурсов.

Эффективность работы с кадровым резервом на должность руководителя ГОУ определяется исходя из целей и задач их формирования и организации,

а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование кадрового резерва и т.п.).

Основными показателями эффективности работы с кадровым резервом являются:

доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв (отражает степень мобильности кадрового резерва, эффективность планирования и его использования);

доля назначений из кадрового резерва на должность руководителя ГОУ по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ (отражает эффективность кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава).

К дополнительным показателям эффективности работы с кадровым резервом могут быть отнесены:

показатели эффективности привлечения и отбора в кадровый резерв на должность руководителя ГОУ (общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта, результаты освоения индивидуальных траекторий профессионального развития);

показатели личностно-профессионального развития и обучения лиц, включенных в кадровый резерв (доля лиц, принявших участие в образовательных программах и мероприятиях в период нахождения в кадровом резерве на должность руководителя ГОУ; удовлетворенность лиц, включенных в кадровый резерв, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие; динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в кадровый резерв; уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв; доля лиц, включенных в кадровый резерв, получивших назначения, из числа прошедших подготовку);

иные показатели, установленные субъектами формирования кадрового резерва на должность руководителя ГОУ.

Уточнение содержания показателей и индикаторов (критериев) эффективности работы с кадровым резервом на должность руководителя ГОУ осуществляется по мере накопления данных кадровой статистики, анализа и обобщения практики работы с кадровым резервом.