

РЕШЕНИЕ
коллегии муниципального казенного учреждения
«Управление образования Енисейского района»
(МКУ «Управление образования»)

30.10.2018

№ 1

Заслушав и обсудив доклад начальника отдела кадровой и правовой работы МКУ «Управление образования» об организации работы по формированию резерва руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений (далее - ОУ) и работы с ним, Коллегия отмечает.

Разработано и утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 21.03.2018 № 01-04-83/1 положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Енисейского района.

Основной задачей создания кадрового резерва является привлечение квалифицированных, талантливых, успешных граждан, имеющих активную гражданскую позицию и высокий потенциал к развитию, способных занять руководящие должности в системе общего образования. Система подготовки резерва руководителей предполагает решение следующих задач:

своевременно удовлетворить потребность в руководящих кадрах;
повышение уровня мотивации руководителей и заместителей руководителей к профессиональному росту;
замещение плановых и неожиданных вакансий руководителей;
исполнение обязанностей руководителя в период его отсутствия с целью получения опыта руководящей работы.

Анализ кадрового состояния системы образования района свидетельствует о том, что ситуация в части административного руководства учреждениями образования требует особого внимания.

Всего штатных единиц руководящих работников в школах – 48 ст.

В детских садах – 15,85 ст.

Возрастной ценз	Директора ОУ (21 чел) (%)	Заведующие (13) (%)	Заместители руководителей ОУ (%)
До 50 лет	37,8 %	58,3 %	74 %
50-60 лет	33,2 %	16,7 %	26 %
Более 60 лет	29 %	25 %	0 %
Из них пенсионного возраста	76,2 %	33,3 %	17 %

Соответствие квалификации:

Из числа руководителей ОУ соответствуют требованиям к квалификации, определённым Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н:

высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление», "Менеджмент", "Управление персоналом» - 0 чел.

высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет - 20 чел. (директора школ); 8 чел. (заведующие ДОУ).

Прошли курсовую подготовку по направлениям:

- «Управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях» -9 директоров, 8 – заведующих.
- «Менеджмент в образовании» – 8 директоров.
- «Государственное и муниципальное управление» -2 директора.
- «Управление в сфере образования» - 1 директор.

Квалификация руководителей образовательных учреждений, уровень их профессиональной компетенции, заинтересованность в эффективной деятельности и развитии учреждений образования решающим образом влияют на результаты функционирования муниципальной системы образовательных учреждений.

Возрастной ценз руководителей показывает, что возможно через пять лет возникнет проблема с закрытием вакансий, как директора школы, так и заведующего ДОУ.

Из числа заместителей руководителя соответствуют требованиям к квалификации, определённым Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н:

высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет – 0 чел.

высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет – 2 чел.

Прошли курсовую подготовку по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» - 6 чел.

Вопрос о решении проблемы кадрового «голода» становится важнейшим, наиболее трудозатратным, требуется активно развивать такое направление, как работу с внутренним и внешним кадровым резервом.

Резерв – это потенциально активная и подготовленная часть персонала учреждения, способная замещать вышестоящие должности.

В учреждениях отсутствует системная работа с подбором резерва на выдвижение, не осуществляется их подготовка к управленческой деятельности.

Смысл работы по формированию кадрового резерва состоит в том, что подготовка педагогических работников в учреждении должно быть максимально прогнозируемым, планируемым и добровольным.

Главная задача – отбор и подготовка в кадровый резерв педагогов. Для этого нужна программа, подразумевающая создание системной работы в этом направлении. Выработать систему отбора и подготовки школьных управленцев – одна из основных задач по организации управленческой работы в учреждении.

С целью исключения формального подхода к формированию кадрового резерва руководителей, необходимо провести в учреждениях индивидуальную работу с педагогическими кадрами.

Формирование кадрового резерва является жизненно важной задачей для надежного функционирования учреждения, так как он позволяет обеспечить оперативное замещение в случае болезни, отпуска, командировки, увольнения и т.д. В течение учебного года в учреждениях должна быть организована работа с педагогическими работниками, изучая их профессиональные возможности (*проект индивидуального плана*).

На основании вышеизложенного и в целях создания единой муниципальной системы работы с кадровым резервом руководителей образовательных учреждений коллегия решила:

МКУ «Управление образования»:

1) Создать и вести реестр лиц, включенных в кадровый резерв в соответствии с Положением о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Енисейского района: срок исполнения – постоянно.

2) Разработать и утвердить план работы с кадровым резервом на 2018-2019 учебный год: срок исполнения – до 10.12.2018 года.

3) Включить в план работы Школы руководителей на 2018-2019 учебный год обучение кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений.

Руководителям образовательных учреждений:

1) Провести индивидуальную работу с педагогическими работниками по формированию кандидатов в кадровый резерв: срок исполнения – в течение учебного 2018-2019 года.

2) Представить отчет по подготовке кандидатов на включение в кадровый резерв (индивидуальный план) – май 2019 г.

3) Обеспечить участие педагогических работников, в том числе зачисленных в резерв в работе коллегиальных органов, в семинарах, конференциях, в школе руководителей, на курсах ПК или в переподготовке и пр.: срок исполнения – 2018-2019 учебный год.

Председатель коллегии  Е.К. Бурбукина

Секретарь коллегии  А.В. Яркова