

Формирование резерва управленческих кадров

При формировании резерва управленческих кадров принимают участие учредитель (муниципальные органы региона, осуществляющие управление в сфере образования) и обучающая организация ГБУ ДПО РО ИПК и ППРО.

Процедура формирования и подготовки кадрового резерва:

- Отбор кандидатов в состав резерва осуществляется на основании нормативно-правовой базы формирования кадрового резерва на уровне Муниципального образования в соответствии с критериями (Приложение №1)
- Изучение претендентов и окончательный отбор кандидатов (на основании психологического тестирования в обучающей организации ГБУ ДПО РО ИПК и ППРО);
- Зачисление в состав резерва осуществляется ГБУ ДПО РО ИПК и ППРО по представлению Учредителем списка кандидатов в «управленческий резерв».
- Профессиональная подготовка и ротация осуществляется в обучающей организации ГБУ ДПО РО ИПК и ППРО согласно освоения программы обучения, промежуточной аттестации, стажировок по планам индивидуального профессионального развития согласно классификации кадрового резерва.

Классификация кадрового резерва

Подход к классификации:	категория резерва:
По виду деятельности:	1. резерв развития (для новых направлений деятельности: профессиональной или управленческой)
	2. резерв функционирования (для обеспечения функционирования организации)
По времени назначения:	1. группа А (выдвижение в ближайшее время)
	2. группа В (выдвижение через 2-3 года)
По категории персонала:	1. резерв на выдвижение (ключевые позиции)
	2. управленческий резерв (движение по лестнице руководящей должности)

- Оценка готовности резерва определяется программой ДПО (выпускные проекты, собеседования, зачеты).

Критерии отбора кандидатов в резерв на должность руководителя образовательной организации

№	Критерии	Примечание
1.	Наличие высшего образования	
2.	Наличие дополнительного профессионального образования по направлениям: «Менеджмент» или «Управление персоналом» или «Государственное муниципальное управление»	
3.	Возрастной ценз	до 35 лет
4.	Имеющийся управленческий опыт	не менее 3 лет
5.	Личностно-профессиональные достижения: - экспертная деятельность - проектная - преподавательская	за последние 3 года
6.	Критерий пригодности на соответствие требованиям к должности	Диагностика кандидатов в резерв на должность руководителя ОО проводится на месте обучения (Диагностические методики: тест Майерс Бриггс, тест «Мотивация к успеху», тест «Мотивация избегания неудач», тест КОС (коммуникативные и организаторские способности, экспертная оценка