



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
Белгородской области**

ПРИКАЗ

«27» мая 2020 г.

№ 25-л

**О формировании кадрового резерва
руководителей образовательных
организаций Белгородской области**

В целях реализации механизмов управления качеством образования в Белгородской области, формирования инструментов эффективной управленческой политики **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области (далее – Положение) (прилагается).

2. Руководителям муниципальных органов управления образованием, государственных, муниципальных образовательных организаций провести работу по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций в соответствии с Положением.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела правового обеспечения и организационно-контрольной работы управления образования департамента образования области Моисеенко О.В.

**Начальник
департамента образования
Белгородской области**

Е.Г. Тишина

**Положение
о формировании кадрового резерва руководителей
образовательных организаций Белгородской области**

1.1. Настоящее Положение о формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области (далее – Положение) определяет порядок формирования кадрового резерва руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций.

1.2. Формирование кадрового резерва проводится в целях обеспечения образовательных организаций квалифицированными, успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

1.3. Задачи работы с кадровым резервом:

- повышение уровня мотивации работников системы образования Белгородской области к профессиональному росту;
- выявление наиболее способных к руководящей работе педагогических кадров;
- своевременное удовлетворение потребности в руководящих кадрах;
- сокращение периода адаптации вновь назначенного руководителя государственной, муниципальной образовательной организации Белгородской области при вступлении в должность;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в регионе.

1.4. Принципы формирования кадрового резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе единых критериев);
- единство основных требований, предъявляемых к кандидатам на выдвижение;
- перспективность (список кандидатов создается как для текущих нужд в кадровом резерве, так и для будущих);
- коллегиальность.

1.6. При формировании кадрового резерва недопустима дискриминация кандидатов по признакам пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов.

2. Источники кадрового резерва.

2.1. Источниками кадрового резерва государственных, муниципальных образовательных организаций являются:

- руководители структурных подразделений образовательных организаций;
- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности.

3. Порядок формирования кадрового резерва.

3.1. Наиболее значимыми факторами и критериями при отборе кандидатов являются:

- профессионализм и компетентность: образовательный ценз, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовывать, умение аргументировать свою позицию, отстаивать ее;

- личные качества и потенциальные возможности: внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, организаторские способности, эмоциональная устойчивость;

- результаты тестирования и др.

3.2. Сведения о кадровом резерве руководителей муниципальных образовательных организаций направляются в департамент образования области (далее – Департамент) руководителями муниципальных органов управления образованием.

Сведения о кадровом резерве руководителей государственных образовательных организаций направляются в Департамент ОГАОУ ДПО «БелИРО».

Основанием принятия решения о направлении кандидата в кадровый резерв является решение аттестационной комиссии.

3.3. Департамент обеспечивает формирование и ведение на официальном сайте Департамента в сети интернет единого кадрового резерва руководителей образовательных организаций Белгородской области.

4. Общие принципы подбора кандидатов в резерв.

Принципами подбора кандидатов в кадровый резерв являются:

- соответствие кандидатов квалификационным характеристикам должностей руководителей, занятых в сфере образования;

- включение в кадровый резерв наиболее перспективных работников, не имеющих высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, с условием получения ими данного образования в период нахождения их кандидатуры в кадровом резерве;

- наличие у кандидата опыта общения и готовность к сотрудничеству, наличие навыков по установлению межличностных отношений;

- наличие у кандидата мотивации к совершенствованию и развитию карьеры.