



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
Администрации
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

№ 12/1

«27» мая 2022 года

Анализ состояния управленческих кадров системы образования Эвенкии и потребность в формировании и подготовке кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального 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 - 22 ст.

В детских садах - 13 ст.

в учреждениях дополнительного образования - 3ст.

Возрастной ценз	Директора ОУ (22 чел) ' (%)	Заведующие (13) (%)	Заместители руководителей О У (%)
До 50 лет	45,5 %	30,8 %	78,8%
50-60 лет	36,4 %	38,5%	48,3%
Более 60 лет	18,2%	30,8%	13,4%

Из них пенсионного возраста	54,6 %	69,2 %	51,7%
-----------------------------------	--------	--------	-------

Соответствие квалификации:

Из числа руководителей ОУ соответствуют требованиям к квалификации, определённым приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021г № 250н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководителей образовательной организации (Управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)":

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 - 22 чел. (директора школ); 17 чел. (заведующие ДООУ); 3чел. (доп.образование)

Прошли курсовую подготовку по направлениям:

- «Управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях» -6 руководителей.
- «Менеджмент в образовании» - 24 руководителя.
- «Управление в сфере образования» - 2 руководителя.

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 ДООУ.

Из числа заместителей руководителя соответствуют требованиям к квалификации, определённым приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021г № 250н "Об утверждении профессионального стандарта "Руководителей образовательной организации (Управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)"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 - более 10 человек.

Вопрос о решении проблемы кадрового «голода» становится важнейшим, наиболее трудозатратным, требуется активно развивать такое направление, как работу с внутренним и внешним кадровым резервом. Исходя из представленного анализа, разработано «Положение о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района», который утвержден приказом Управления образования от 27.05.2022 № 98/18 .

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.

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

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 предлагаем следующее:

«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 Эвенкийского района: срок исполнения - постоянно.

2) Разработать и утвердить план работы с кадровым резервом на 2022-2023 учебный год: срок исполнения - до 10.12.2022 года.

3) Включить в план работы образовательных учреждений руководителей на 2022-2023 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 2022-2023 года.

2) Представить отчет по подготовке кандидатов на включение в кадровый резерв (индивидуальный план) - май 2023 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 - 2022-2023 учебный год.

Руководитель Управления
образования Администрации ЭМР



О.С. Шаповалова