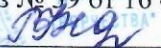


Утверждаю:  
Директор  
МБУДО «Баргузинский дом  
детского творчества»  
Приказ № 39 от 16 сентября 2022 г.  
 /Р.Н.Федотова/

Принято:  
Педагогическим советом  
Протокол № 19 от 29.08.2022 г.

## Положение о формировании кадрового резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МБУДО «Баргузинский дом детского творчества»

### 1. Общие положения

Положение о формировании кадрового резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МБУДО «Баргузинский дом детского творчества», разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», профстандартом, а так же нормативно-правовыми актами, определяющими приоритетные направления формирования и развития профессиональных компетенций педагогических работников и кадрового обеспечения.

Настоящее положение определяет порядок формирования кадрового резерва (далее – резерва) и порядок работы с лицами, включенными в состав кадрового резерва и направлено на повышение эффективности процесса подбора, расстановки и ротации управленческих кадров.

Резерв учреждения представляет собой перечень лиц, соответствующих или способных соответствовать в результате дополнительной подготовки квалификационным требованиям, предъявляемым к работникам, занимающим управленческие должности.

Резерв формируется в следующих целях:

- совершенствование деятельности администрации учреждения по подбору работников для замещения руководящих должностей;
- улучшение качественного состава управленческого корпуса учреждения.

Работа с резервом проводится в следующих целях:

- повышение уровня мотивации лиц, зачисленных в состав резерва учреждения, к профессионально-личностному росту и улучшению результатов их профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессиональной подготовки членов резерва;
- сокращение периода адаптации лиц, зачисленных в состав резерва, при вступлении в должность.

Принципы формирования резерва:

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в резерв осуществляется на основе объективных критериев);
- уровень профессиональной подготовки;
- личные способности;
- результаты профессиональной деятельности;
- добровольность включения в резерв;
- гласность и коллегиальность в формировании и работе с резервом.



Работа с лицами, включенными в состав резерва, осуществляется на планово-прогностической основе.

Этапы формирования кадрового резерва включают в себя: поиск и выдвижение кандидатов, оценку и отбор, и формирование списка резерва.

Организационно-методическую функцию по формированию резерва и работе с ним осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, курирующий данное направление; контрольную функцию осуществляет директор.

## **2. Порядок формирования резерва и работы с ним**

Резерв формируется из числа педагогических работников учреждения, проявивших управленческие способности; обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами; способных к экспертно-аналитической и прогностической деятельности, стратегическому мышлению; показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, а также получающих (или имеющих) высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики; наличие гражданства Российской Федерации, отсутствие судимости, дееспособность; отсутствие нарушений по ранее занимаемой должности.

Резерв формируется и утверждается приказом директора, с учетом прогноза текущей и перспективной потребности учреждения в управленческих кадрах, в начале учебного года.

План работы с резервом разрабатывается администрацией учреждения и утверждается директором общеобразовательной организации.

План работы по подготовке резерва включает в себя конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение и развитие лицом, зачисленным в резерв, необходимых менеджерских компетенций, более глубокое освоение им характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства.

Лица, включенные в резерв, могут быть привлечены к работе в составе творческой группы по разработке стратегических документов учреждения (программа развития, образовательная программа, проекты), нормативно-правовой базы, а также могут принимать участие в совещаниях, в организации и проведении различных мероприятий (педагогического и методического совета, круглых столов, мастер-классов, педагогических чтений, конференций и т.п.).

В список лиц, зачисленных в состав резерва, по необходимости вносятся коррективы в соответствии с результатами планово-прогностической деятельности администрации по работе с резервом и с учетом ротации кадров.

За работником, включенным в резерв, может быть закреплен тьютор из числа административных работников учреждения.

Основаниями для исключения из резерва являются: увольнение работника, заявление работника об исключении из резерва, наступление или обнаружение обстоятельств, препятствующих назначению на должность.

При наличии оснований, предусмотренных пунктом 2.9. настоящего Положения, лицо исключается из резерва приказом директора.

## **3. Формы и методы работы с резервом**

Работа с резервом осуществляется на основе интерактивного взаимодействия с использованием практико-ориентированных форм и методов, направленных на повышение уровня профессионализма, формирование и развитие управленческих



компетенций:

Организационные формы работы:

- управленческий консалтинг;
- ролевые и деловые игры;
- ролевое моделирование;
- психологические обследования;
- практико-ориентированные семинары;
- тренинги;
- круглый стол, семинары, конференции;
- прохождение независимой оценки квалификации;
- курсы повышения квалификации.

Дидактические формы работы:

- анкетирование;
- тестирование;
- решение проблемно-ситуационных задач и разработка управленческих решений;
- разработка нормативно-правовой базы и документов стратегического характера;
- делегирование полномочий и исполнение обязанностей руководителя;
- экспертно-аналитическая деятельность (подготовка отчета о результатах самообследования Школы, мониторинговые исследования, диагностические процедуры, экспертиза и т.п.).

Структурные подразделения общеобразовательной организации, обеспечивающие формирование и развитие управленческих компетенций:

- педагогический совет;
- методический совет;
- методические объединения педагогов (по направлениям деятельности).

В целях совершенствования знаний по образовательному менеджменту работники учреждения, включенные в состав резерва, осуществляют индивидуальную самообразовательную деятельность по теме, согласованной с заместителем директора по УВР.

#### **4. Документация и отчетность**

Положение о формировании управленческого резерва и о работе с лицами, включенными в состав кадрового резерва МБУДО «Баргузинский дом детского творчества».

Приказ о формировании кадрового резерва.

План работы на учебный год с лицами, включенными в состав резерва