

Администрация Надтеречного муниципального района  
Чеченской Республики  
Муниципальное учреждение  
**«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
НАДТЕРЕЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**  
(МУ «НАДТЕРЕЧНЫЙ РОО»)  
Ша-шена урхалла деш йолу хьукмат  
**«НАДТЕРЕЧНИ ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЮШТАН АДМИНИСТРАЦИН  
ДЕШАРАН ДАКЪА»**  
(МУ «НАДТЕРЕЧНИ РОО»)

**П Р И К А З**

06.12. 2024г

№ 04

с.п. Знаменское

**Об утверждении муниципальной программы  
по формированию резерва управленческих кадров  
в системе образования Надтеречного муниципального  
района на 2024-2026 гг.**

С целью создания в муниципальной системе образования условий, обеспечивающих своевременное, эффективное замещение должностей руководителей образовательных организаций, развития лидерских способностей, управленческих компетенций и мотивации лиц из числа потенциальных претендентов на замещение вакантной должности руководителя **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить муниципальную программу по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Надтеречного муниципального района на 2024-2026 гг. (далее - программа) (прилагается).

2. Назначить оператором программы ведущего специалиста отдела нормативно-правового обеспечения, информационного сопровождения и инспектирования Султаханова И.Ц.

3. Заместителю начальника Отдела образования Мутакаеву Ю.Я. направить тест программы в подведомственные образовательные организации и обеспечить ее размещение на сайте Отдела образования в сети Интернет.

4. Директорам подведомственных образовательных организаций довести содержание программы до всех заинтересованных лиц.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



И.С. Муцулханов

Муниципальная программа  
(план мероприятий)  
по формированию резерва управленческих кадров  
в системе образования  
Надтеречного муниципального района  
на 2024-2026 гг.

## 1. Паспорт программы

1	Полное наименование программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Надтеречного муниципального района на 2024-2026 годы
2	Основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273 от 29.12.2012г;</li> <li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»;</li> <li>- Указ Президента РФ от 07.05.2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>- Национальный проект «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10);</li> <li>- Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. №5);</li> <li>- Развитие системы образования Чеченской Республики осуществляется в рамках государственной программы «Развитие образования Чеченской Республики», утверждённой постановлением Правительства республики от 26.12.2023 №343;</li> <li>- Положение о формировании резерва управленческих кадров Чеченской Республики, утвержденного указом Главы Чеченской Республики от 20.07.2017 №127;</li> <li>- Приказ МУ «Отдел образования администрации Надтеречного муниципального района» от _____ «_____»</li> </ul>
3	Цель и показатели программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создать в системе образования условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческой компетенций резерва управленческих кадров;</li> <li>- сформированность управленческой компетентности работников, включенных в резерв управленческих кадров.</li> </ul>
4	Основные задачи реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработать документы по организации работы с резервом управленческих кадров;</li> <li>- обеспечить своевременный подбор претендентов на должность руководителей образовательных организаций, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;</li> <li>- осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на должность руководителя образовательной организации;</li> <li>- формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающие успешное выполнение должностных обязанностей руководителя.</li> </ul>
5	Основные направления	- выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательной

	работы	организации; - сопровождение кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров; - обучение резерва управленческих кадров; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров.
6	Этапы реализации программы	- разработка комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров; - реализация комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров; - анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров.
7	Ожидаемый результат	В системе образования Надтеречного муниципального района сформирован кадровый резерв руководителей ОО в количестве не менее 50% от общего числа руководителей (не менее 15 человек)
8	Показатели эффективности	- доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв. - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв; - уровень профессиональных достижений лиц, включенных в кадровый резерв
9	Разработчик программы	МУ «Отдел образования администрации Надтеречного муниципального района

## 2. Программные мероприятия с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	мероприятия	результаты	сроки	ответственные
1	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	1. Запрос в ОО о наличии педагогов, способных занимать руководящие должности 2. Формирование списка резерва управленческих кадров 3. Собеседование с педагогами-соискателями	1. Выявлены педагогические соискатели  2. сформирован список резерва управленческих кадров  3. Сформировано представление о профессиональных, деловых, личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (сентябрь)  Ежегодно (октябрь)  Ежегодно (ноябрь)	Отдел образования  Отдел образования  Отдел образования, ОМО
2	Организация обучения	1 Стимулирование работников,	1 Направление на курсы переподготовки	Ежегодно (В течение	ОМО

	кандидатов, включенных в резерв управленческих кадров.	включенных в кадровый резерв, к профессиональной переподготовке по направлению «Менеджмент в образовании» 2 Организационно-методическое сопровождение обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации по различным направлениям управленческой деятельности	2 Расширение знаний и умений, развитие компетенций 3 Развитие профессиональных компетенций по различным направлениям управленческой деятельности	года) Ежегодно (В течение года) Ежегодно (В течение года)	ОМО ОМО
3	Методическое сопровождение педагогов-соискателей	1 Инициирование участия педагогов в методических мероприятиях 2 Участие в муниципальном этапе регионального конкурса «Лидеры в образовании» 3 Прохождение добровольной сертификации	1 Профессиональное и личностное развитие  Выявлены педагоги готовые и способные занять должности руководителей ОО	Ежегодно (В течение года) Ежегодно ( январь-апрель)	ОМО ОМО

### 3. Мониторинг Программы

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет успешно реализована при условии достижения поставленных задач и цели.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы планируется осуществлять мониторинг.

Объектами мониторинга являются основные мероприятия и результаты реализации Программы. Предметом мониторинга является деятельность ответственных исполнителей и участников Программы.

Периодичность мониторинга 1 раз в год.

Процедура проведения мониторинга: анализируется информация о результатах работы с кадровым резервом, составляется аналитический отчет.

#### 4. Показатели эффективности работы по формированию

##### Резерва управленческих кадров

№	Показатели	Методы сбора информации	Механизмы анализа	Подготовка адресных рекомендаций
1	Анализ результативности выполнения годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров	Сбор статистических и аналитических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы
2	Удовлетворенность резерва управленческих кадров методическим сопровождением	анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана
3	Доля лиц, включенных в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор данных	Статистическая и аналитическая обработка	Рекомендации специалистам метод.служб по организации сопровождения кадрового резерва
4	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва, на должность руководителя ОО, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв	Сбор данных	Статистическая и аналитическая обработка	Рекомендации специалистам метод.служб по организации сопровождения кадрового резерва
5	Доля кандидатов. Успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должности руководителя ОО	Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка (декабрь)	Индивидуальные рекомендации
6	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв	Заполнение информационной карты	Статистическая и аналитическая обработка (декабрь)	Индивидуальные рекомендации
7	Уровень профессиональных достижений	Заполнение информационной карты	Статистическая и аналитическая обработка (декабрь)	Индивидуальные рекомендации