

Обоснование потребностей в резерве управленческих кадров образования Ростовской области

Основными целями, реализуемой на факультете программы подготовки резерва управленческих кадров в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. N 636-р (с изменениями на 30 декабря 2018 года) являются:

- Кадровое обеспечение реализации национальных проектов (программ) по направлениям, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации
- Повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Приоритетной задачей в работе с резервом является построение новой системы, базирующейся на Федеральной программе "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2021 годы)", включающей профессиональное развитие, а также дальнейшее привлечение в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва.

В контексте федеральной программы на факультете с 2010 года реализуется целевая программа «Региональная школа управления», как основа развития управленческого потенциала с целевыми установками и задачами.

В рамках целевой программы реализуется целевой аванпроект «Эффективный резерв».

Программа курсов подготовки «Эффективного резерва», созданная на факультете руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО направлена на целевые группы резерва как заказа муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования. Мониторинговые исследования (на входе) обозначили доминирующие черты кандидатов (резерв) на предмет выявления мотивации к профессиональной психологической готовности к должности руководителя. Собственная некомпетентность –40 %, дефицит времени –25 %, неумение найти перспективу –40 %, опасений нет –30 %, будет неинтересно –5 %.

Рассматривая результаты мониторинговых исследований как проблемное поле, были определены основные цели и подходы к реализации программы ПК резерва.

По результатам изучения проблемного поля (территориально) в 2019-2021 годах спланирована перспектива резерва в количестве 17 групп руководителей, зам. руководителей, резерва в возрасте до 35 лет.

В целях достижения результата аванпроект направлен на целевые группы резерва как заказа муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Региональная карта кадрового резерва управления сферой образования на 2019-2021гг. (основание план мероприятий по реализации аванпроекта «Эффективный резерв»)

№	Направление	2019	2020	2021
1	Формирование региональной карты кадрового резерва управления сферой образования в количестве не менее 10% от общего числа руководителей образовательных организаций региона (территориально в каждом муниципалитет	базовый резерв –2 группы (50 чел.);перспективный –2 группы (50 чел.);высшего уровня –1 группы (25 чел.)	базовый резерв –2 группы (50 чел.);перспективный –3группы (75чел.);высшего уровня –1 группы (25 чел.)	базовый резерв –3группы (75 чел.);перспективный –2 группы (50 чел.);высшего уровня –1 группы (25 чел.)

Основанием для формирования «мобильного эффективного кадрового резерва» системы образования Ростовской области является распоряжение вышестоящих региональных органов, осуществляющих управление в сфере образования.