

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Одним из поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Комиссии при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике 31.08.2011 является формирование и обновление кадрового резерва руководителей системы общего образования. Ранее это же поручение Президента Российской Федерации Д.А. Медведева давалось в 2008 году (от 01.08.2008 № Пр-1573).

Создание и регулярное обновление кадрового резерва руководителей системы общего образования является одной из актуальных задач, которая требует внимательного, рационального и неформального подхода.

Кадровый резерв руководителей системы общего образования формируется на добровольной основе, в нашем положении установлены структура резерва, перечень должностей руководителей, порядок зачисления и исключения из кадрового резерва, ответственные лица за его формирование. Одним из важных принципов формирования кадрового резерва является доступность информации о его формировании. Формирование кадрового резерва возможно как на конкурсной основе, так и по решению созданной комиссии. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам образования от 19.04.2012 года необходимо обеспечить переход на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программы развития общеобразовательного учреждения и последующим заключением срочного трудового договора с победителем конкурса. Конкурсный отбор руководителей для «Новой школы будущего» сейчас проводится в Москве.

Общими требованиями для кандидатов, как правило, являются возраст; уровень профессионального образования; опыт работы; профессиональные навыки (анализ, прогнозирование и планирование работы, оперативное принятие и реализация управленческих решений, эффективное взаимодействие с вышестоящими организациями, партнерами, населением, владение приемами межличностных отношений, адаптация к новой ситуации и применение новых подходов к решению возникающих проблем и т.д.); личностно-деловые качества (высокая работоспособность, безупречная репутация, организованность, честность, добросовестность, ответственность, беспристрастность, обладание навыками профессионального и общего этикета и т.д.); состояние здоровья; отсутствие фактов привлечения к уголовной ответственности.

Формами работы с кадровым резервом могут быть:

-обучение современным методам и приемам организации управления, основам законодательства;

-выполнение отдельных заданий (поручений) по должности, зачисленной в перечень должностей кадрового резерва;

-временное исполнение обязанностей по должности в связи с отсутствием основного работника;

- участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

- подготовка аналитических обзоров по актуальным проблемам,

- участие в работе конференций, совещаний, семинаров, комиссий, рабочих групп с целью ознакомления с новейшими достижениями в соответствующей области знаний и получения практических навыков в соответствии со специализацией по должности, зачисленной в перечень должностей кадрового резерва.