



УТВЕРЖДЕНО:

Первый проректор

Чащина Ю.А.

подпись

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
об организации формирования и сопровождения кадрового резерва
на замещение вакантных должностей руководителей
общеобразовательных организаций Томской области в 2024 году

Настоящий анализ представлен с целью систематизации информации об организации формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области (далее – кадровый резерв), о модели сопровождения участников кадрового резерва (далее - резервистов) в 2024 году.

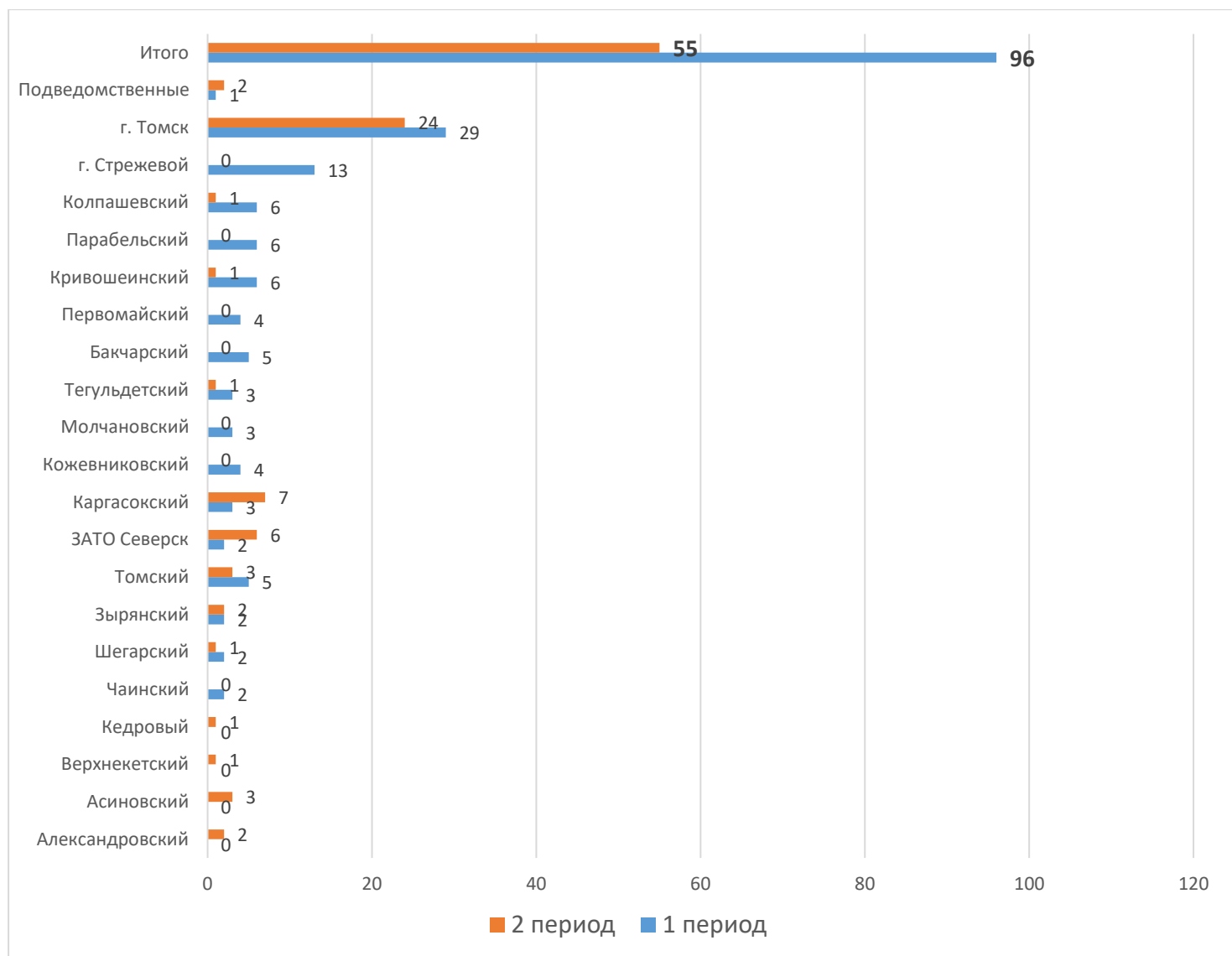
Исполнитель: центр управления образованием Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - ТОИПКРО).

Нормативно-правовое обеспечение формирования и сопровождения кадрового резерва:

1. Закон Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» (с изменениями от 27 декабря 2023 года № 136-ОЗ, п. 24-5).
2. Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 06.02.2024 № 164-р «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций»
3. Соглашение о взаимодействии по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.
4. Приказ ТОИПКРО от 22.04.2024 № 57-ос «Об обеспечении формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».
5. Приказ ТОИПКРО от 03.15.2024 № 91-ос «Об утверждении алгоритма взаимодействия участников процессов формирования и сопровождения кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».
6. Распоряжение Департамента образования Томской области от 15.07.2024 № 895 «Об утверждении плана работы по формированию и сопровождению кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».
7. Приказ ТОИПКРО от 17.09.2024 № 136-ос «Об утверждении порядка процедуры рассмотрения кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления их в орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области».
8. Приказ ТОИПКРО от 24.10.2024 № 154-ос «Об утверждении списочного состава участников кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».
9. Приказ ТОИПКРО от 05.12.2024 № 188-ос «Об утверждении списочного состава участников кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций».

В 2024 году было проведено два периода набора кандидатов на конкурс в кадровый резерв: первый набор с 26 апреля по 24 мая, второй период набора с 16 сентября по 18 октября. Всего за два периода набора на конкурс в кадровый резерв подали документы 151 кандидат из 20 муниципальных образований Томской области. На рисунке 1 представлена информация о количестве кандидатов в кадровый резерв первого и второго периода набора относительно муниципалитетов.

Рисунок 1. Количество (чел.) кандидатов в кадровый резерв в первый и второй период набора относительно муниципальных образований Томской области.



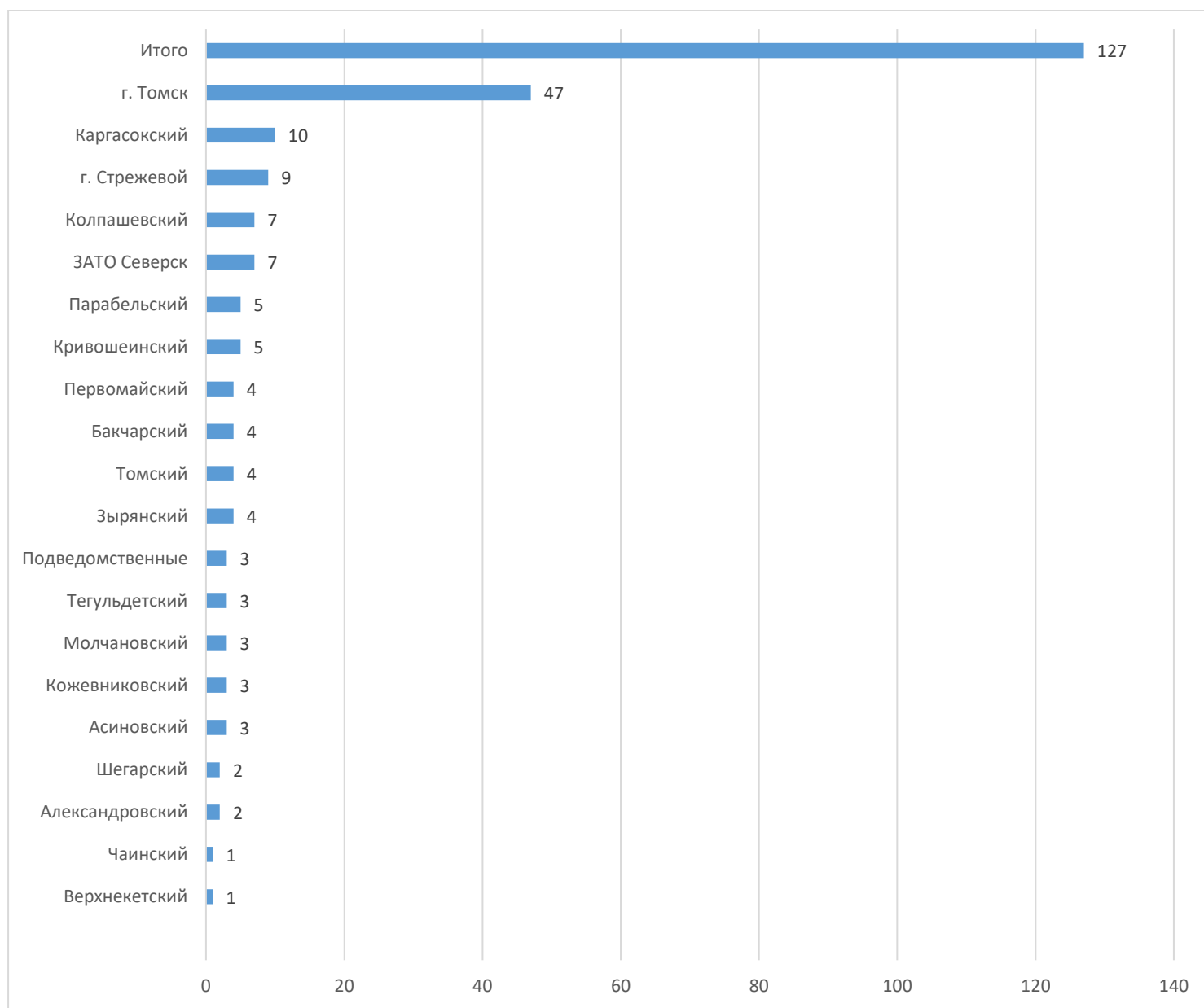
Информация, представленная на рисунке, позволяет сделать выводы о том, что максимальное количество кандидатов на конкурс в кадровый резерв – это представители из г. Томска (53 чел.). Минимальное количество кандидатов в кадровый резерв представлены г. Кедровый, Верхнекетским и Александровским районами.

Следующим этапом формирования кадрового резерва в соответствии с организационной моделью был этап технической экспертизы документов кандидатов на соответствие требованиям, представленным в положении о формировании кадрового резерва (Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 06.02.2024 № 164-р «Об утверждении Положения о порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций»). При приеме документов на конкурс в кадровый резерв у 19% кандидатов помимо образования, соответствующего укрупненным группам специальностей «Образование и наука» и/или «Экономика и управление» зафиксированы дипломы об образовании из других укрупненных групп, например, «Юриспруденция», «Социальная работа», «Технические науки»,

«Реклама и связи с общественностью» и др. На этом этапе конкурса в двух периодах набора было **отказано 9 кандидатам**. Причинами для отказа в большинстве случаев послужило требование «Несоответствие стажа работы кандидата в образовательных организациях (менее 5 лет)».

Также конкурс на включение в кадровый резерв включал в себя прохождение кандидатами оценочных процедур. По итогам проведения технической экспертизы документов к оценочным процедурам за два периода набора было **допущено 142 человека**. В 2024 году оценочные процедуры были организованы с использованием ресурсов президентской платформы «Россия – страна возможностей» (далее - РСВ), представляли собой диагностику надпрофессиональных компетенций кандидатов по 12 ключевым управленческим soft-компетенциям. Диагностика проходила в формате тестов и опросников, выполнялась дистанционно каждым кандидатом самостоятельно. По результатам диагностики **11% кандидатов (15 чел.) не были включены в кадровый резерв** по причине не преодоления минимального порогового уровня или по причине не прохождения диагностики по личным причинам. Детальный отчет о результатах прохождения оценочных процедур предоставлен исполнителем проведения диагностики для кандидатов в кадровый резерв Томской области на платформе РСВ ООО «Оценка качества образования» (г. Москва), который представлен на официальном сайте оператора (ТОИПКРО) по ссылке: <https://quick.apkpro.ru/q/7ooAKoMV>. На рисунке 2 представлена информация о количестве кандидатов, успешно прошедших диагностику.

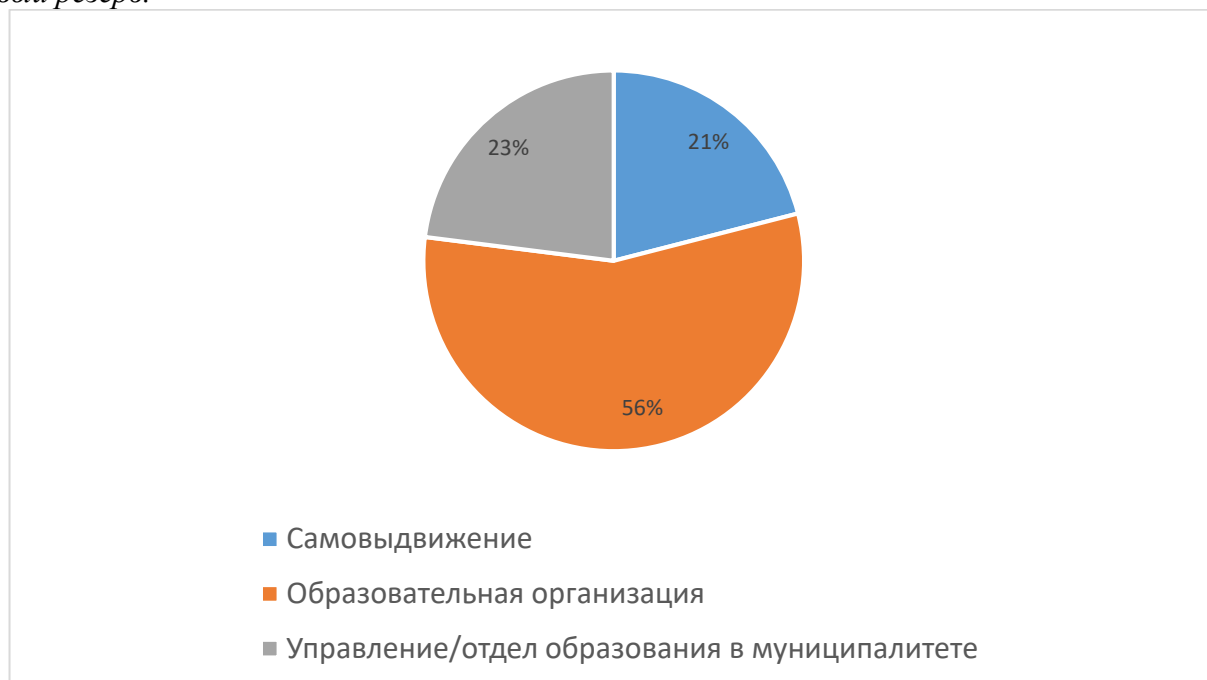
Рисунок 2. Количество кандидатов (чел.), относительно муниципальных образований Томской области, успешно прошедших оценочные процедуры и включенных в кадровый резерв.



В итоге, в 2024 году в кадровый резерв зачислены **127 человек**.

По способу выдвижения/включения в кадровый резерв количество резервистов распределилось следующим образом (рисунок 3):

Рисунок 3. Доля участников кадрового резерва (%) относительно способа выдвижения/включения в кадровый резерв.



Очевидно, что большее количество резервистов (56%) выдвинуто для включения в кадровый резерв образовательными организациями, в которых они работают. Примерно одинаково по количеству участников кадрового резерва распределились такие способы включения, как самовыдвижение (21%) и выдвижения органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования (23%).

24% резервистов – это мужчины, большинство (76%) состава кадрового резерва представляют женщины.

10 человек (8%) не являются в настоящее время сотрудниками общеобразовательных организаций, среди них специалисты из управлений образования, организаций высшего, дополнительного и дошкольного образования и др. Однако, 90% резервистов – это действующие педагоги и руководители (заместители руководителей). Подробная информация о должностях резервистов представлена на рисунке 4.

Рисунок 4. Доля участников кадрового резерва относительно занимаемых должностей (по основной должности).



Данные, представленные на рисунке, свидетельствуют, что более чем у 40% участников кадрового резерва на момент включения в кадровый резерв уже есть опыт руководящей работы. Следует отметить, что у 50% участников кадрового резерва знаниевый потенциал руководителя подкреплен официальным документом об образовании (диплом, удостоверение) в области «Менеджмент в образовании», «Управление образовательной организацией», «Государственное и муниципальное управление».

Одна из задач кадрового резерва – подбор кадров для замещения вакантных должностей директоров школ. За период 2024 года в Департамент образования Томской области поступило 18 заявок от органов местного самоуправления о высвободившихся вакантных должностях директоров общеобразовательных организаций. Оператором было организовано и проведено 2 заседания комиссии по рассмотрению кандидатов из числа участников кадрового резерва для представления в орган местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования в муниципальных образованиях Томской области, с целью замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций Томской области. Комиссия рассмотрела 17 резервистов-кандидатов на высвободившиеся вакансии в 12 образовательных организаций Томской области. В рамках заседания резервистам необходимо представить концепцию развития той образовательной организации, на должность руководителя которой он претендует. На 25 декабря 2024 года 9 резервистов уже стали действующими руководителями школ, успешно пройдя собеседование и получив положительные рекомендации от членов комиссии, в том числе с участием представителей Департамента образования Томской области. Сегодня это директора школ г. Томска (5 школ), ЗАТО Северска (2 школы), Колпашевского (1 школа) и Томского районов (1 школа).

Система сопровождения резервистов в 2024 году (июнь - декабрь) была представлена следующими мероприятиями:

- информационное сопровождение (создание официального раздела «Региональный кадровый резерв» на официальном сайте оператора (<https://quick.apkpro.ru/q/mxH5wQCH>); создание канала «Региональный кадровый резерв» на платформе Сферум (<https://sferum.ru/?p=channel&channelId=-227425843>); создание рабочих чатов в рамках организации и проведения курсов повышения квалификации на платформе Сферум);
- индивидуальные консультации кандидатов в кадровый резерв и резервистов;
- разработка методических материалов для подготовки резервистов к собеседованию по защите концепции развития общеобразовательной организации с высвободившимися вакансиями;
- организация и проведения серии установочных семинара для всех заинтересованных в данном направлении лиц (3 семинара);
- разработка программ профессионального дополнительного образования и организация курсов повышения квалификации для участников кадрового резерва, кандидатов в кадровый резерв (3 КПК);
- организация и проведение деловой игры «Управленческие поединки» (в том числе в сотрудинчестве с клубом управленческой борьбы г. Томска).

К участию во всех указанных мероприятиях было привлечено более 50% из числа резервистов.