

**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**



**УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ
ДЫШЕТОНЪЯ НО ТОДОСЪЯ
МИНИСТЕРСТВО**

М. Горького ул., д. 73, г. Ижевск,
Удмуртская Республика, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

М. Горький ур., 73 ю., Ижкар к.,
Удмурт Элькун, 426051
факс/тел. (3412) 22-30-42
www.udmedu.ru, e-mail: mail@mo.udmr.ru

02.04.2024 № 01/01-34эд/2258
На № _____ от _____

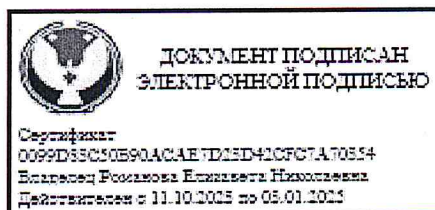
Руководителям органов местного самоуправления,
осуществляющих управление в
сфере образования в Удмуртской
Республике

Уважаемые коллеги!

Министерство образования и науки Удмуртской Республики направляет для учета в работе резолюцию круглого стола «Актуальные вопросы формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций», состоявшегося 28 февраля текущего года в автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования».

Приложение: на 3 л. в 1 экз.

Заместитель министра



Е.Н. Романова

Захаров Станислав Сергеевич
+7 (3412) 223-047 доб. 301

Резолюция по итогам круглого стола

«Актуальные вопросы формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных организаций»

28 февраля 2024 года

Центр оценки профессиональных компетенций и методического сопровождения аттестации Автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» совместно с представителями органов местного самоуправления в сфере образования, специалистами и методистами муниципальных методических центров, ответственными за работу с кадровым резервом на должность руководителей муниципальных образовательных организаций, обсудили проблемы формирования и подготовки кадрового резерва, пути их решения.

В поисках ответов на вопросы построения кадрового резерва специалисты, ответственные за это направление, как правило, предоставлены самим себе, а между тем в условиях дефицита на рынке труда кадровые резервы организаций являются едва ли не единственной оправданной стратегией кадровой политики. Поэтому круглый стол на тему формирования системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций как возможность узнать об опыте успешного построения кадровых резервов заинтересовал специалистов: в работе круглого стола приняли участие 27 представителей из 19 муниципалитетов республики.

На сегодняшний день на уровне республики разработана нормативная правовая база по данному направлению кадровой работы, система показателей, позволяющих оценить эффективность использования кадрового резерва; во всех муниципальных районах (округах) сформированы кадровые резервы руководителей муниципальных образовательных организаций. Мониторинги показывают, что общее число назначений из резерва постепенно растет (с 6,4% в 2020 году до 9,56% в 2023 году), но назначения на целевые (ключевые) должности производятся только в половине случаев. Это свидетельствует о недостаточной эффективности использования кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава руководителей муниципальных образовательных организаций. Но при этом, по данным мониторинга 2023 года, примерно каждые три кандидата из четырех назначенных на должность руководителя образовательной организации (73,7%), подтверждают правильность принятия решения об их назначении.

По итогам проведенного обсуждения в рамках круглого стола участники отметили следующее:

1. Отмечается дефицит кадров в системе образования в целом, перегрузка работающих педагогов, старение кадрового состава отрасли

образования. Отток кадров из села в город, из городов республики в другие, более крупные города, другие регионы. Отток в другие отрасли.

2. С общей тенденцией связаны и кадровые проблемы корпуса руководителей: снижение престижа должности руководителя образовательной организации, отказ руководителей от аттестации на высшую квалификационную категорию и первую квалификационную категорию (выбор в пользу аттестации на соответствие занимаемой должности). Это обусловлено, в частности, несоразмерностью заработной платы и ответственности руководителей образовательных организаций, перегрузкой руководителей в силу многозадачности деятельности, отсутствием социальных гарантий, зачастую непростыми контекстными условиями функционирования образовательных организаций. Непрозрачность оснований для непродления срочного трудового договора также вносит негативный вклад в проблематику ситуации с руководителями муниципальных образовательных организаций.

Как следствие, имеет место нежелание работников образования идти в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, отсутствие мотивации для этого.

3. В силу отсутствия подлинной заинтересованности обеих сторон в ряде случаев на местах отмечается формальный подход к созданию и работе с кадровым резервом.

Вместе с тем совершенствование системы подбора и подготовки управленческих кадров для сферы образования является важнейшим аспектом повышения качества образования. Учитывая изложенное, участники круглого стола рекомендуют:

1. Принять к сведению представленную информацию по вопросам путей решения кадровых проблем в сфере образования.

2. Министерству образования и науки Удмуртской Республики актуализировать работу по кадровому резерву системы образования Удмуртской Республики, в том числе по кадровому резерву руководителей образовательных организаций.

3. Институту развития образования Удмуртской Республики:

1) при поддержке Министерства образования и науки Удмуртской Республики рассмотреть возможность и целесообразность создания единого бесплатного информационно-методического ресурса для управленческих команд;

2) возродить курсы повышения квалификации для начинающих директоров, заместителей директора «Введение в должность» (с отрывом от производства), в том числе для лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций;

увеличить количество часов на вопросы организации финансово-хозяйственной деятельности руководителя образовательной организации, в том числе с организацией практических занятий, стажировок, в рамках программы профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании»;

3) разработать систему краткосрочного обучения с использованием различных форм (семинары, вебинары, библиотека видеокурсов, короткие видеоролики и др.), в том числе в онлайн-формате (без отрыва о производства) для лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций, управленческих команд;

4) активно привлекать специалистов муниципальных органов управления образованием и методистов муниципальных методических центров, ответственных за работу с кадровым резервом, для обсуждения вопросов организации и содержания обучения начинающих руководителей образовательных организаций и лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций.

4. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования:

оказывать всесторонние меры поддержки руководителям подведомственных образовательных организаций;

содействовать обмену опытом по работе с кадровым резервом руководителей образовательных организаций.