

Департамент образования и науки Тюменской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»

Рассмотрена
на заседании
педагогического совета

Протокол № 1
от 30 августа 2019 года

Утверждена
Приказом директора
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум
индустрии питания, коммерции и
сервиса»
№ 785/01-01
от 30 августа 2019 года

ПРОГРАММА
по формированию резерва управленческих кадров
в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»
на 2019-2024 годы

г.Тюмень
2019

1. Паспорт программы развития районной методической службы

1.	Полное наименование Программы	Программа по формированию резерва управленческих кадров в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» на 2019-2024 годы
2.	Основания для разработки Программы	<p>Основанием для разработки Программы развития являются следующие документы федерального, регионального и районного уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утверждённая Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.12.2019); - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16); - Постановление Правительства Тюменской области от 27.10.2008 № 314-п «Об утверждении положения о резерве управленческих кадров Тюменской области» с изменениями и дополнениями;
	Цель реализации программы	Цель - создать в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций резерва управленческих кадров
	Основные задачи реализации программы	<p>Задачи по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить своевременный подбор претендентов на должность: <ul style="list-style-type: none"> - директора; - заместителя директора; - руководителя структурного подразделения; - старшего методиста; - старшего мастера; - руководителя тренировочного полигона; - методиста; - заведующего отделением, 2. Осуществлять планомерную подготовку и профессиональное развитие кандидатов на вышеуказанные должности ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса». 3. Формировать и развивать у кандидатов, состоящих в резерве управленческих кадров, профессионально необходимые знания, деловые и личные качества, обеспечивающих успешное выполнение должностных обязанностей. 4. Создать условия для развития кадрового потенциала ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» и мотивации вертикального карьерного роста работников

	<p>Основные направления работы</p>	<p>Основные направления работы по формированию резерва управленческих кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должности директора; заместителя директора; руководителя структурного подразделения; старшего методиста; старшего мастера; руководителя тренировочного полигона; методиста; заведующего отделением; - сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению вышеуказанных должностей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост; - методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост.
	<p>Сроки и этапы реализации Программы</p>	<p>Срок реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»: на период 2019-2024 годы:</p> <p>Этапы реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>разработческий этап</i> (2020 год) предполагает разработку комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - <i>практический этап</i> (2020-2024 годы) включает в себя реализацию комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - <i>аналитический этап</i> (2024 год)предусматривает анализ реализации комплекса мер по формированию резерва управленческих кадров в ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»
<p>7.</p>	<p>Ожидаемый результат</p>	<p>В ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» сформирован кадровый резерв в количестве не менее 13 человек. Отработан механизм формирования и сопровождения кадрового резерва</p>

8.	Основные показатели	<p>Основные показатели эффективности работы с кадровым резервом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа работников ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должности руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв; - доля назначений из кадрового резерва на должности руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»; - уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв.
9.	Разработчик Программы	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»

2. Система программных мероприятий с резервом управленческих кадров

№	Направления деятельности	Мероприятия	Результаты	Сроки	Ответственные
1.	Выявление лиц для включения в резерв управленческих кадров на замещение должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Запрос в структурные подразделения ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» о наличии педагогов, потенциально способных занимать руководящие должности	Выявлены педагогические работники, желающие выстраивать вертикальную карьеру	Ежегодно (сентябрь)	Заместители директора
		Формирование списка резерва управленческих кадров	Сформирован список резерва управленческих кадров	Ежегодно (октябрь)	Никитцева О.Ю., специалист по кадрам
		Собеседование с лицами, претендующими на замещение должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Сформировано представление о профессиональных, деловых и личностных качествах лиц, претендующих на включение в кадровый резерв	Ежегодно (ноябрь)	Заместители директора
		Совещание для педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Информирование педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, о возможностях для выстраивания профессиональной карьеры	Ежегодно (апрель)	Заместители директора
2.	Сопровождение кандидатов, включённых в резерв управленческих кадров, в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»;	Составление индивидуального плана подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Составлен и согласован индивидуальный план подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Ежегодно (декабрь-январь)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист Никитцева О.Ю., специалист по кадрам

		Сопровождение кандидатов в ходе выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Кандидаты успешно выполняют мероприятия индивидуального плана подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»;	В течение года	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист Никитцева О.Ю., специалист по кадрам
		Собеседование по итогам выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должности руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»;	Проведён анализ результативности выполнения индивидуального плана подготовки к замещению должностей руководителей	Ежегодно (декабрь)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист Никитцева О.Ю., специалист по кадрам
3.	Обучение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Стимулирование работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, к получению профессионального образования, профессиональной переподготовке и к обучению в магистратуре по направлению «Менеджмент в образовании»	Направление на курсы переподготовки и в магистратуру по направлению «Менеджмент в образовании»	Ежегодно (август, декабрь)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист Никитцева О.Ю., специалист по кадрам
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Менеджмент в сфере образования»	Расширение знаний и умений, развитие компетенций, необходимых для управления функционированием и развитие образовательной организации.	Ежегодно (в течение учебного года)	Никитцева О.Ю., специалист по кадрам
		Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по различным аспектам управленческой деятельности	Развитие профессиональных компетенций по различным аспектам управленческой деятельности	Ежегодно (в течение учебного года)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист

4.	Методическое сопровождение резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Психолого-педагогическая диагностика лидерских качеств и управленческого потенциала	Составлены рекомендации по развитию лидерских качеств и управленческого потенциала	По запросу	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист
		Инициирование участия педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру, в методических мероприятиях для руководящих кадров	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года по графику)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист
		Психологические тренинги для педагогов, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру	Личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный	Ежегодно (в течение учебного года по графику)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист
		Привлечение педагогических работников к разработке и реализации проектной деятельности, в том числе, к проектам в рамках Программы развития (модернизации)	Профессиональное и личностное развитие резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост	Ежегодно (в течение учебного года)	Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист

		<p>Организация участия членов кадрового резерва в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Среди участников конкурса выявлены педагогические работники, способные и готовые занять управленческие позиции в системе образования. Созданы коммуникационные площадки для профессионального общения педагогических работников, планирующих выстраивать вертикальную профессиональную карьеру.</p>	<p>Ежегодно (декабрь-февраль)</p>	<p>Бочанова Н.В., заместитель директора; Казакова И.А., старший методист Никитцева О.Ю., специалист по кадрам</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Мониторинг реализации Программы по формированию резерва управленческих кадров

Программа по формированию резерва управленческих кадров будет считаться успешно реализованной, если она обеспечит достижение поставленных цели и задач.

С целью обеспечения эффективной реализации Программы развития и повышения результативности основных мероприятий в части достижения запланированных целевых показателей планируется осуществлять мониторинг реализации Программы (далее - мониторинг).

Основными задачами мониторинга являются:

- формирование системы непрерывного наблюдения и контроля за ходом реализации Программы;
- формирование, обобщение и систематизация информации о процессах планирования и реализации, а также о плановых и фактических результатах реализации Программы;
- обеспечение принятия обоснованных управленческих решений ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками Программы;

Основными принципами мониторинга Программы развития являются:

- многоуровневость организации мониторинга;
- строгая периодичность формирования, представления и анализа отчётности;
- обязательная персональная ответственность за формирование отчётности;
- обоснованность, законность и регулярность формирования и обновления данных в системе отчётности;
- информативность и наглядность системы отчётности;
- иерархичность системы отчётности с распределением ответственности между ответственными исполнителями, соисполнителями и участниками районным проектом;
- эффективность системы мониторинга для целей снижения трудозатрат и рисков искажения информации.

Субъекты мониторинга: координатор реализации Программы.

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

Периодичность проведения мониторинга: 1 раза в год (декабрь).

Процедура проведения мониторинга: в декабре анализируется информация об условиях, процессах и результатах работы с кадровым резервом; составляется аналитический отчёт о работе по формированию резерва управленческих кадров, который предоставляется директору ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса».

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	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Составление годового плана работы по формированию резерва

		виде		управленческих кадров
2.	Удовлетворённость резерва управленческих кадров и педагогических работников, планирующих вертикальный карьерный рост, методическим сопровождением	Онлайн-анкетирование	Анализ ответов и составление справки (декабрь)	Корректировка годового плана работы по формированию резерва управленческих кадров
3.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв, от общего числа руководителей	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
4.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
5.	Доля назначений из кадрового резерва на должность руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса» по отношению к общему количеству назначений на вакантную должность руководителя ГОУ	Сбор статистических данных в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Рекомендации специалистам методических служб по организации сопровождения кадрового резерва
6.	Доля кандидатов, успешно выполнивших индивидуальный план подготовки к замещению должностей руководителей ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде. Индивидуальные собеседования	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
7.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса»	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
8.	Доля лиц, охваченных методическим сопровождением по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры

9.	Уровень профессиональных достижений лиц, включённых в кадровый резерв	Заполнение информационно-диагностической карты в электронном виде	Статистическая и аналитическая обработка данных (декабрь)	Индивидуальные рекомендации педагогам по выстраиванию вертикальной профессиональной карьеры
----	-----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------