

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

### по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Усть-Ишимского муниципального района Омской области

1. Резерв управленческих кадров Усть-Ишимского муниципального района Омской области (далее – резерв управленческих кадров) – это сформированная группа специалистов, имеющих опыт работы, положительно оцениваемых по результатам предыдущей деятельности, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, способных в настоящий момент или после определенной подготовки занимать соответствующие руководящие должности в органах местного самоуправления, организациях и предприятиях Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

2. Формирование резерва управленческих кадров – это процесс выявления, отбора, оценки и подготовки кадров в целях оперативного замещения управленческих должностей в системе муниципального управления, в учреждениях и организациях различных сфер деятельности высококвалифицированными и подготовленными к соответствующей работе кадрами, способными качественно решать поставленные перед ними задачи.

3. Формирование резерва управленческих кадров основано на принципах:

- законности;
- добровольности включения и нахождения в резерве управленческих кадров;
- единство требований к гражданам при включении в резерв управленческих кадров;
- объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств граждан при включении в резерв управленческих кадров.

4. По своему составу и назначению резерв управленческих кадров делится на следующие виды:

- резерв на должности муниципальной службы Усть-Ишимского муниципального района Омской области
- резерв на должности руководителей, заместителей руководителей подведомственных учреждений и предприятий Усть-Ишимского муниципального района Омской области;
- резерв перспективных молодых специалистов.

5. По степени готовности резерв управленческих кадров подразделяется на оперативный, потенциальный и перспективный.

Оперативный резерв (резерв текущей готовности) – состоит из профессионально подготовленных специалистов, с возможностью его использования в ближайший временной период (до 1 года). Срок нахождения кандидата в резерве 1 год.

Потенциальный резерв (резерв среднесрочной перспективы) – состоит из профессионально подготовленных специалистов, с возможностью его использования в период от 1 года до 3 лет, при условии краткосрочной

профессиональной подготовки (повышения квалификации). Срок нахождения кандидата в резерве 3 года.

Перспективный резерв (резерв долгосрочной перспективы) – состоит из профессионально подготовленных специалистов, с возможностью его использования в период от 3 лет и более, при условии профессиональной переподготовки. Срок нахождения кандидата в резерве 5 лет.

6. Для граждан при включении в резерв управленческих кадров устанавливаются следующие требования:

- возраст: от 25 до 50 лет (от 25 до 35 лет – для граждан при включении в резерв перспективных молодых специалистов);
- наличие высшего профессионального образования;
- стаж работы на руководящих должностях в органах местного самоуправления (не ниже руководителя структурного подразделения) не менее 3 лет либо стаж работы на руководящих должностях (не ниже руководителя структурного подразделения) в иных организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности не менее 5 лет (соблюдение данного требования необязательно для граждан при включении в резерв перспективных молодых специалистов).

7. Способы выдвижения кандидатур в резерв управленческих кадров:

- с согласия граждан, по рекомендации руководителей предприятий и организаций, в которых работают в данный момент (приложение № 3);
- гражданами самостоятельно, с приложением мотивированного представления (приложение № 3).

Кандидатуры граждан на включение в резерв управленческих кадров с их согласия могут быть также рекомендованы органами местного самоуправления, общественных объединений.

8. Этапы формирования резерва управленческих кадров:

- формирование списков граждан для включения в резерв управленческих кадров;
- отбор кандидатов в состав резерва управленческих кадров;
- утверждение резерва управленческих кадров.

9. Для формирования резерва управленческих кадров и дальнейшей работы с ним рекомендуется:

- образовать комиссию (рабочую группу) по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее – Комиссия, рабочая группа);
- разработать и утвердить Положение о Комиссии (рабочей группы);
- обеспечить информирование и консультирование граждан и организаций о мероприятиях, проводимых в рамках формирования резерва управленческих кадров;
- определить подразделение (сотрудника), ответственного за работу с резервом управленческих кадров.

10. Кандидатом в резерв управленческих кадров представляются:

- личное заявление (приложение № 1);
- заполненная и подписанная анкета (приложение № 2);
- мотивированное представление (приложение № 3);

- копия паспорта (все страницы);
- копии документов о профессиональном образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке, присвоении ученой степени, ученого звания (если таковые имеются), заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы);
- две фотографии формата 3x4;
- копия трудовой книжки или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы (службы).

Факт подачи документов гражданином регистрируется в журнале учета документов.

Гражданин, подавший необходимые документы, дает письменное согласие на обработку сообщенных им персональных данных, а также на проведение в отношении него проверочных мероприятий.

В случае представления документов в неполном объеме или нарушения правил их оформления, несоответствие гражданина требованиям, установленным пунктом 6 настоящих методических рекомендаций, недостоверности представленных документов и сведений возможен отказ в приеме документов и возвращение лицу, их направившему.

11. Отбор граждан для включения в резерв управленческих кадров производится Комиссией (рабочей группой), с учетом следующих критериев:

профессиональная компетентность – наличие соответствующего образования, стажа, опыта работы управленческой деятельности, знаний, умений и навыков по профилю предполагаемой к замещению должности, способность анализировать и принимать обоснованные управленческие решения и добиваться их выполнения, высокая деловая культура, систематическое повышение профессионального уровня;

организаторские способности - умение руководить подчиненными, координировать и контролировать их деятельность, владеть современными методами и техникой управления, инициативность, оперативность;

ответственность за порученное дело - высокая требовательность к себе и подчиненным, обязательность, критическая оценка своей работы и коллектива;

психологические качества - способность терпеливо, выдержанно работать с людьми, умение их объединять и вдохновлять, коммуникабельность, культура общения, аккуратность;

наличие гражданства Российской Федерации;

постоянная регистрация по месту жительства на территории Омской области.

12. По итогам отбора формируются списки резерва управленческих кадров для замещения соответствующих должностей и утверждаются нормативно-правовыми документами Главы Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

13. Кандидаты, состоящие в резерве управленческих кадров в течение месяца после включения, представляют план индивидуальной подготовки,

который содержит мероприятия подготовки, срок проведения и отметку об исполнении (приложение № 4).

В случае направления необходимых документов кандидата для включения в информационную базу резерва управленческих кадров Омской области и в окружной резерв Сибирского федерального округа, в Главное организационно-кадровое управление Омской области представляется один экземпляр (оригинал) плана индивидуальной подготовки.

14. Планами индивидуальной подготовки кандидата предусмотрены следующие формы подготовки:

- самоподготовка;
- обучение в образовательных учреждениях;
- стажировка;
- разработка и реализация социально-значимых проектов и программ;
- участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах, тренингах;
- участие в качестве экспертов в составе рабочих групп при разработке целевых программ, административных регламентов и т.д.;
- иные формы подготовки.

Одним из итоговых документов подготовки в зависимости от категории резерва управленческих кадров может быть проект по развитию территории, организации, одного из направлений предполагаемой деятельности.

15. Индивидуальный план подготовки кандидата утверждается: для лиц, состоящих в резерве управленческих кадров на должности руководителей, заместителей руководителя муниципального образования – председателем Комиссии (рабочей группы);

для лиц, состоящих в резерве управленческих кадров на должности руководителей, заместителей руководителей структурного подразделения Усть-Ишимского муниципального района Омской области - Главой Усть-Ишимского муниципального района Омской области;

для лиц, состоящих в резерве управленческих кадров на должности руководителей коммерческих и некоммерческих организаций – руководителем организации или его заместителем;

для молодых перспективных специалистов – начальником отдела по делам молодежи Усть-Ишимского муниципального района Омской области, отвечающим за работу с молодежью.

16. Руководителем подготовки кандидата является непосредственный руководитель, заместитель руководителя или иное должностное лицо, которое определяется решением Комиссии (рабочей группы).

Руководитель подготовки отвечает за реализацию индивидуального плана подготовки кандидата.

17. Рекомендации лицам, отвечающих за работу с резервом управленческих кадров.

Для Главы Усть-Ишимского муниципального района Омской области:

- осуществление общего руководства работы с резервом управленческих кадров, его развитием и востребованностью;
- утверждение Положения о Комиссии (рабочей группы);

- утверждение состава Комиссии (рабочей группы);
- рассмотрение материалов на кандидатов в резерв управленческих кадров, подготовленные Комиссией (рабочей группой);
- утверждение списков резерва управленческих кадров.

Для подразделения (сотрудника), ответственного за работу с резервом управленческих кадров:

- обеспечение необходимой информацией и консультирование кандидатов к зачислению в резерв управленческих кадров;

- организация своевременного направления кандидатов резерва управленческих кадров на переподготовку, повышение квалификации, стажировку и осуществление контроля за их обучением;

- подготовка предложений по организации работы с резервом управленческих кадров;

- выполнение ежеквартальных, годовых отчетов о работе с резервом управленческих кадров;

- представление ежеквартальной информации о результатах работы с лицами, включенными в резерв управленческих кадров, об изменении их должностного и образовательного уровня, анкетно-биографических и характеризующих сведений на новых кандидатов в информационную базу резерва управленческих кадров Омской области Главному организационно-кадровому управлению Омской области для направления обработанного материала в областную комиссию по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (приложения № 6, 7).

Для руководителя индивидуальной подготовки кандидата:

- оказание методической помощи кандидату в разработке плана индивидуальной подготовки;

- ежеквартальное представление Комиссии (рабочей группе) отзыва о выполнении плана индивидуальной подготовки кандидата на замещение должности.

18. Гражданин имеет право входить как в резерв управленческих кадров Усть-Ишимского муниципального района Омской области, так и в информационную базу резерва управленческих кадров Омской области, иные виды резерва по направлению Комиссии (рабочей группы) Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

19. На основании решения Комиссии (рабочей группы) рекомендуется направлять анкетно-биографические данные, мотивированные представления кандидатов, заявления (приложение № 5) для включения в информационную базу резерва управленческих кадров Омской области, окружной резерв управленческих кадров.

Соответствующее решение Комиссии (рабочей группы) оформляется нормативно-правовыми документами Главы Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

В целях эффективного использования резерва управленческих кадров и работы с ним рекомендуется вести электронную базу данных резерва управленческих кадров.

20. Граждане, состоящие в резерве управленческих кадров, подлежат исключению из резерва управленческих кадров в случаях:

- назначения его на должность;
- отказа от назначения его на должность (более 3-х раз);
- по истечении срока нахождения его в резерве управленческих кадров в соответствии с пунктом 5 настоящих методических рекомендаций;
- на основании его личного заявления об исключении из резерва управленческих кадров;
- осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей выборной муниципальной должности, должности муниципальной службы, по приговору суда, вступившему в законную силу, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;
- признания судом недееспособным;
- утраты гражданства Российской Федерации;
- по достижении предельного возраста пребывания в резерве (50 лет);
- невыполнения им плана индивидуальной подготовки.

21. Исключение из резерва управленческих кадров Усть-Ишимского муниципального района Омской области производится на основании решения Комиссии.

22. Организационно-техническое и информационное обеспечение деятельности по формированию и подготовке резерва управленческих кадров осуществляет сотрудник администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области, ответственный за работу с резервом управленческих кадров под общим руководством Главы Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

23. Расходы, связанные с включением в резерв управленческих кадров (предоставление документов, проезд, проживание, пользование услугами средств связи и др.), осуществляются гражданами за счет собственных средств.

Методические рекомендации утверждены на заседании Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров 15.04.2011 года