УТВЕРЖДЕНА
протоколом заседания Комиссии
по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров
муниципального образования г.Новомосковск

от 16 марта 2021 года № 1

Методика подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров муниципального образования г.Новомосковск

1. Общие положения

1.1. Методика подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров муниципального образования г.Новомосковск (далее – резерв управленческих кадров), разработана в целях совершенствования и повышения эффективности систем муниципального управления, сохранения непрерывности и преемственности процессов управления.

1.2. Основной задачей подготовки резерва управленческих кадров является обеспечение соответствия профессиональных знаний и умений кандидатов современному уровню управления.

1.3. При организации подготовки резерва управленческих кадров необходимо руководствоваться следующими принципами:

профессионализм – при формировании программ подготовки ключевое место должны занимать разделы, усвоение материалов которых будет непосредственно влиять на качество выполнения кандидатами должностных обязанностей по резервируемой должности;

целенаправленность – выявление целей и приоритетных направлений подготовки кадров;

непрерывность – обеспечение постоянного повышения квалификации кандидатов;

системность – рассмотрение проблемы подготовки в контексте общей политики кадрового обеспечения, которая должна обеспечивать решение проблем социально-экономического развития региона;

комплексность – рассмотрение политики подготовки как системы, состоящей из отдельных элементов и имеющей определенную внутреннюю организацию;

эффективность – достижение поставленных целей подготовки.

2. Организация и проведение подготовки резерва управленческих кадров

2.1. Основными направлениями подготовки резерва управленческих кадров являются мероприятия или программы, предусматривающие приобретение кандидатами правовых, управленческих, экономических и других знаний, необходимых для будущей управленческой должности.

2.2. Основные направления подготовки определяются совместно с органами местного самоуправления муниципального образования г.Новомосковск и подразделениями администрации муниципального образования г.Новомосковск (далее – Администрация), исходя из требований, предъявляемых к категории (уровню) резервируемой должности, практической направленности подготовки, степени готовности кандидата.

2.3. Администрация вправе осуществлять подбор кандидатов из резерва управленческих кадров для участия в их подготовке с перспективой дальнейшего использования имеющегося потенциала.

Также в подготовке резерва управленческих кадров могут принимать участие и другие заинтересованные органы местного самоуправления муниципального образования г.Новомосковск.

В целях повышения эффективности профессиональной подготовки, адаптации к работе в конкретных условиях лица, включенные в резерв управленческих кадров, могут закрепляться за Администрацией.

2.4. В качестве форм подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, могут быть использованы:

- дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышение квалификации);

- самообразование (изучение нормативной правовой базы, планов работы и деятельности органов государственной власти, предприятий, в т.ч. стратегических, самостоятельная работа с использованием интерактивных компьютерных технологий) с планированием и последующей отчетностью;

- привлечение к участию в выступлениях, в проведении учебно-методических мероприятий, организуемых Администрацией;

- проведение и участие резервистов в семинарах, совещаниях различного формата, конференциях, в т.ч. видеоконференциях;

- наставничество;

- временное замещение должности;

- дублирование функций при возложении обязанностей на период временного отсутствия лица, замещающего соответствующую должность;

- включение в состав Общественного совета, комиссий и других рабочих органов по соответствующим направлениям муниципального управления и развития муниципального образования;

- экспертиза документов, участие в их подготовке и разработке;

- публикации, в том числе в средствах массовой информации;

- иные формы подготовки, не запрещенные действующим законодательством.

2.5. Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, может проводиться на базе образовательных учреждений, отобранных в установленном порядке для проведения соответствующего вида и уровня подготовки.

3. Анализ результатов и оценка уровня эффективности подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров

3.1. Анализ результатов и оценка уровня эффективности подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, проводится один раз в год.

3.2. Для определения уровня эффективности подготовки кандидатов применяется комплексный подход, который реализуется путем балльной оценки профессиональных знаний и умений, творческой и деловой активности, социологии и психологии личности, работоспособности и т.д.

3.3. Определение уровня подготовки кандидатов проводится с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая, в том числе проведение контрольного тестирования и индивидуального собеседования.

3.4. Для оценки уровня подготовки кандидатов Комиссия вправе привлекать экспертов и специалистов Администрации, научных, образовательных и иных учреждений и организаций.

Кроме того, может использоваться публичная оценка кандидатов посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3.5. По результатам проведенного анализа подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, определяется рейтинг кандидатов.

3.6. На основе рейтинга кандидатов Комиссия может принимать решения о перемещении кандидатов в пределах резерва управленческих кадров, а также об исключении кандидатов из резерва управленческих кадров.