

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
ШЕБЕКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**ПРИКАЗ**

от «30» декабря 2020 года

№ 1758

**Об утверждении критериев оценки кандидатов  
на включение в кадровый резерв управленческих кадров  
в сфере образования Шебекинского городского округа**

В целях совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования Шебекинского городского округа», руководствуясь Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить критерии оценки кандидатов на включение в кадровый резерв управленческих кадров в сфере образования Шебекинского городского округа (прилагается).
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**Заместитель начальника МКУ  
«Управление образования  
Шебекинского городского округа»**



*M. Voronkina*

**М.Ю. Воронкина**

**КРИТЕРИИ**  
**оценки кандидатов на включение в кадровый резерв**  
**управленческих кадров в сфере образования**  
**Шебекинского городского округа**

1. Оценка кандидатов для включения в муниципальный резерв осуществляется по основным (формальным) критериям и критериям оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

2. К основным (формальным) критериям оценки относятся:  
наличие гражданства Российской Федерации;  
наличие высшего профессионального образования;  
возраст от 25 до 50 лет (предпочтительно);  
опыт педагогической работы не менее 5 лет;  
отсутствие судимости.

3. Под критериями оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов понимается сочетание знаний, умений и навыков, необходимых для замещения руководящей должности в сфере муниципального управления.

4. К критериям оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов относятся:

4.1. Результативность и успешность. Основными индикаторами критерия являются:

наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности организации (подразделениях организации) в которой трудится кандидат;

наличие положительных отзывов и рекомендаций о кандидате, характеризующих его как эффективного руководителя или специалиста высокого уровня.

4.2. Профессиональная компетентность. Основными индикаторами критерия являются:

уровень высшего профессионального образования (уровень, профиль и качество основного и дополнительного профессионального образования);

способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения;

способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива;

стратегическое мышление (целостное видение процессов, способность к планированию и предвидению последствий принимаемых решений);

активность профессиональной позиции (стремление проявлять инициативу при решении поставленных задач, готовность прилагать существенные усилия для получения наилучшего результата).



4.3. Личностная компетентность. Основными индикаторами критерия являются:

наличие лидерских качеств;

наличие организаторских способностей;

наличие аналитических способностей (уровень системности и гибкости мышления, позволяющий решать сложные задачи, требующие анализа и структурирования информации; способность находить новые, нестандартные решения);

добросовестность;

коммуникативность (соблюдение этики делового общения; способность аргументировано отстаивать собственную точку зрения и убеждать оппонентов; владение навыками ведения деловых переговоров);

ответственность.

4.4. Социальная компетентность. Основными индикаторами критерия являются:

гражданская позиция (патриотизм, антикоррупционное поведение и т.д.);

опыт взаимодействия с общественными организациями и средствами массовой информации.

4.5. Общеобразовательный уровень. Основными индикаторами критерия являются:

обладание широким кругозором;

уровень грамотности (умение правильно излагать мысли в деловом письме и в устной речи, знание русского языка);

уровень пользователя персонального компьютера;

владение иностранными языками.

5. Оценка кандидатов осуществляется с использованием не противоречащих законодательству Российской Федерации и Белгородской области методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидата, включая индивидуальное собеседование, проведение групповых дискуссий, написание концепции развития муниципального образования, прохождение тестирования.

6. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов комиссия также исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к должности, на замещение которой претендует кандидат.

7. К кандидату применяются методы оценки по выбору Комиссии. Применение всех перечисленных в пункте 5 методов оценки не является обязательным. Допускается применение иных методов, не противоречащих действующему законодательству.

8. Каждому кандидату на включение в муниципальный резерв сообщается о результатах оценки в письменной форме не позднее 10 календарных дней со дня ее завершения.