|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ХАЛЬМГ ТАНГЧИН** **БАh-ДθРВДЭ РАЙОНА****МУНИЦИПАЛЬН БУРДЭЦИН****АДМИНИСТРАЦИН ТОГТАВР** | KALMGERB | **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** **АДМИНИСТРАЦИИ МАЛОДЕРБЕТОВСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ****РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ** |

 **с. Малые Дербеты № 66 от « 19 » июня 2018 года** |

 В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Калмыкия от 14 мая 2001 года № 112-II-З «О муниципальной службе в Республике Калмыкия», Указом Главы Республики Калмыкия от 9 октября 2008 года № 180 «Об организации работы по формированию резерва управленческих кадров Республики Калмыкия», руководствуясь Уставом Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок формирования резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия (Приложение № 1).
2. Утвердить Положение о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия (Приложение № 2).
3. Утвердить персональный состав комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия (Приложение №3).
4. Признать утратившим силу постановление Главы Администрации Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия № 9 от 30.01.2009 года.
5. Контроль над исполнением данного постановления оставляю за собой.

 ВрИО Главы Малодербетовского

районного муниципального образования

Республики Калмыкия,

Главы администрации С. Лиджиев

Приложение №1

**Порядок**

**формирования резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования**

**Республики Калмыкия**

1. В целях обеспечения формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования (далее – резерв управленческих кадров) главой администрации Малодербетовского районного муниципального образования РК издается нормативный правовой акт об образовании комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования, утверждается Положение и её состав. В состав комиссии могут входить заместители главы администрации, в полномочия которых входят вопросы кадровой политики, депутаты представительного органа, руководители образовательных учреждений, руководитель или специалисты центра занятости населения (по согласованию), представители общественных, молодежных организаций, средств массовой информации.

 2. Основными задачами комиссии являются:

подготовка предложений по вопросам формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров;

определение приоритетных сфер муниципального управления, наиболее нуждающихся в управленческих кадрах;

определение перечня должностей, подлежащих замещению из резерва управленческих кадров;

утверждение методик отбора, подготовки, переподготовки и выдвижения в резерв управленческих кадров;

утверждение порядка ведения базы данных резерва управленческих кадров;

 утверждение программ подготовки, переподготовки лиц, включенных в кадровый резерв;

подготовка предложений о включении кандидатов в резерв управленческих кадров, выдвижении кандидатов в резерв управленческих кадров Республики Калмыкия.

3. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на конкурсной основе из числа специалистов, способных профессионально и эффективно осуществлять управленческую деятельность в приоритетных сферах муниципального управления, исходя из следующих ограничений и требований: возраст, уровень профессионального образования, стаж и опыт работы.

4. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов, которые принимаются в качестве основополагающих требований к отбору в резерв и являются обязательными для всех участников отборочных процедур:

1) равный доступ и добровольность участия претендентов в процедурах конкурсного отбора;

2) объективность и всесторонность оценки профессиональных, личностных и деловых качеств претендентов;

3) состязательность - включение в резерв проводится на альтернативной основе, в процессе отбора кандидатам гарантируется равенство условий;

5. Формирование резерва управленческих кадров осуществляется на руководящие должности в органах местного самоуправления (главы администрации Малодербетовского районного муниципального образования, заместителей главы администрации) и на должности руководителей муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий.

6. При определении перечня должностей, на которые предполагается формировать резерв управленческих кадров, учитываются:

1) направление деятельности органа местного самоуправления, муниципального учреждения;

2) уровень руководящей должности;

3) специфика профессиональных компетенций или должностных обязанностей;

4) общие и особенные, специфические требования к должности.

 7. Источниками формирования резерва управленческих кадров являются:

1) Лица, замещающие выборные муниципальные должности в органах местного самоуправления, муниципальные служащие органов местного самоуправления муниципального района, сельских поселений;

2) государственные гражданские служащие территориальных органов исполнительных органов государственной власти, расположенных на территории Малодербетовского районного муниципального образования РК;

3) руководители, заместители руководителей, специалисты муниципальных учреждений;

4) успешно зарекомендовавшие себя выпускники вузов (имеющие диплом с «отличием») и успешно обучающиеся студенты последних курсов высших образовательных учреждений;

*6) лица, прошедшие профессиональную подготовку в соответствии с государственными планами подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;*

 7) граждане Российской Федерации, включенные в кадровые резервы органов местного самоуправления муниципальных образований, а также изъявившие желание участвовать в отборе в резерв управленческих кадров;

 8) активисты общественных и молодежных организаций, в том числе участники различных проектов, организуемых общественными организациями и движениями.

9. В отношении кандидатов в резерв управленческих кадров используется следующий объем персональной информации:

1) анкетные данные (ф.и.о., дата рождения, место жительства, образование, место работы и т.д.);

2) профессиональные достижения;

3) мотивация к пребыванию в кадровом резерве;

4) наличие рекомендаций;

5) интерес к сфере деятельности;

6) мотивация к профессиональному развитию;

7) другие социально-психологические характеристики.

10. Информация о формировании резерва управленческих кадров с указанием основных условий участия, приложением анкеты участника и опросника размещается на сайте администрации, в районной газете.

Для привлечения к участию в конкурсе большего количества заинтересованных лиц организуется работа с кадровыми службами органов местного самоуправления сельских поселений, расположенных на территории Малодербетовского районного муниципального образования, по привлечению муниципальных служащих, работников государственных и муниципальных организаций к участию в отборе в резерв.

11. Конкурсный отбор в резерв управленческих кадров может проводиться в несколько этапов и включать в себя следующие методы: анкетирование, собеседование, тестирование.

Для отбора кандидатов в резерв используются методики, позволяющие оценить имеющиеся управленческие знания, умения и навыки, дающих возможность их реализации при дополнительной подготовке.

12. После объявления о формировании резерва управленческих кадров специалисты администрации, в должностные обязанности которых входит работа с кадрами, проводят прием документов от граждан, изъявивших желание участвовать в конкурсном отборе – анкеты участника конкурса в резерв и опросного листа. До указанного срока приема документов организуется консультирование граждан по вопросам участия в конкурсе.

Параллельно по установленным критериям участия в отборе в резерв управленческих кадров проводится отбор из числа лиц, состоящих в кадровом резерве на должности глав муниципальных образований, муниципальных служащих и граждан, включенных в установленном порядке в кадровый резерв органов местного самоуправления, лиц, прошедших обучение по программам подготовки в соответствии с государственными планами подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ, и т.п. Отобранным лицам предлагается заполнить анкету участника и опросный лист.

На первом этапе отбор осуществляется по общим формальным критериям – по возрасту, стажу работы, уровню и направлению профессионального образования, а также учитываются результаты опросников, направленных на выявление мотивации к участию в процедурах отбора в резерв и к конкретному виду управленческой деятельности. По результатам первичного отбора формируется список претендентов в резерв управленческих кадров.

13. На втором этапе конкурсный отбор может осуществляться с использованием тестовых процедур по профессиональным компетенциям, направленных на выявление у претендентов соответствующих навыков и умений.

Процедура оценки включает диагностику личностных особенностей, выявление мотивационных предпочтений при выборе карьерных стратегий, определение способностей к усвоению новых знаний, аналитической деятельности и т.д.

По результатам вторичного отбора формируется список резерва управленческих кадров и организуется его обучение, в процессе которого будут осуществляться дополнительные тестовые и иные процедуры отбора.

14. По результатам анализа опыта работы, мотивационных предпочтений лиц, вошедших в список резерва управленческих кадров, список структурируется по целевому назначению: для сферы муниципального управления, для назначения на должности руководителей муниципальных учреждений.

15. По результатам оценочных процедур второго этапа отбора каждая группа резерва, сформированная по целевому назначению, структурируется по степени готовности к замещению управленческой должности.

16*.* По результатам оценки степени готовности лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, к замещению должностей формируются группы для обучения по образовательным программам и прохождения иных форм подготовки с целью приобретения ими дополнительных профессиональных знаний в сфере экономики, управления и права, развития у них базовых управленческих компетенций - навыков стратегического и системного анализа, инновационных подходов к решению управленческих задач, применения принципов и процедур управления по результатам, а также коммуникативных навыков, лидерских и иных качеств.

17. Список резерва управленческих кадров ежегодно утверждается главой муниципального образования по представлению комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования по прилагаемой форме.

Приложение № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров администрации Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия**

1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Малодербетовского районного муниципального образования Республики Калмыкия (далее – комиссия).

2. Основными задачами комиссии являются:

а) подготовка предложений по вопросам формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров муниципального образования;

б) определение приоритетных сфер муниципального управления, наиболее нуждающихся в управленческих кадрах, перечня должностей, подлежащих замещению из резерва управленческих кадров;

в) утверждение методик отбора, подготовки, переподготовки и выдвижения в резерв управленческих кадров;

г) утверждение программ подготовки, переподготовки лиц, включенных в кадровый резерв;

 д) подготовка предложений о включении кандидатов в резерв управленческих кадров муниципального образования, выдвижении кандидатов в резерв управленческих кадров Республики Калмыкия;

3. Комиссия для решения возложенных на неё задач имеет право:

а) запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы от органов местного самоуправления муниципального образования а также от организаций;

б) создавать по отдельным вопросам рабочие группы из числа членов комиссии;

в) приглашать на свои заседания представителей органов местного самоуправления муниципального образования Малодербетовского района.

4. Заседания комиссии проводятся в соответствии с планом работы, утвержденным председателем комиссии.

Заседание комиссии является правомочным, если в нем принимает участие более половины её членов.

5. Решение комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии.

6. Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии.

7. Члены комиссии принимают участие в её работе на общественных началах.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №3

## Состав комиссии

по формированию резерва управленческих кадров

Малодербетовского районного муниципального образования

### Республики Калмыкия

 Председатель комиссии - Лиджиев С.Н., ВрИО Главы Малодербетовского РМО РК, Главы администрации;

 Заместитель председателя – Бамбышев Н,А., заместитель Главы Администрации Малодербетовского РМО РК;

 Секретарь комиссии - Караваева О.В., главный специалист Администрации Малодербетовского РМО РК

Члены комиссии:

1. Убушиева О.А. – заместитель Главы администрации - начальник Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Малодербетовского РМО РК;
2. Искам Ю.А., председатель СПК «Плодовитое»;
3. Олейникова Е.В., глава Тундутовского сельского муниципального образования РК.;
4. Эрдниев Е.А., ВрИО главы Малодербетовского сельского муниципального образования РК.

Приложение

**Опросный лист кандидата в резерв управленческих кадров**

# Ф.И.О. кандидата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Почему Вы решили участвовать в конкурсном отборе в резерв управленческих кадров?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**2. Создавали ли Вы что-либо «с нуля» лично? Если да, то в какой отрасли. Назовите вид деятельности.**

**3. В какой сфере деятельности Вы видите возможное развитие своей карьеры?**

Управление в сфере:

* **Образования**
* **Экономики**
* **Финансов**
* **Права**
* **Культуры**
* **Здравоохранения**
* **Бизнеса**
* **Муниципальное управление**
* **Другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**4. Готовы ли Вы сменить:**

**ДА НЕТ**

|  |
| --- |
|  |
|  |

|  |
| --- |
|  |
|  |

* Сферу деятельности

* Место жительства

**5. Какие факторы для Вас наиболее важны при выборе работы. Расставьте Ваши приоритеты (на первом месте – 1, на втором месте – 2 и т.д.):**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Мотивационные факторы** | **Рейтинг** |
|  | Близость места работы к дому  |   |
|  | Статус и значимость организации |   |
|  | Продвижение по карьерной лестнице |   |
|  | Приобретение нового опыта и знаний |   |
|  | Возможность управлять  |   |
|  | Стабильность, надежность |   |
|  | Высокий социальный статус  |   |
|  | Гибкий график работы |   |
|  | Самореализация  |   |
|  | Сложность поставленных задач, нестандартные решения, творческий подход |   |
|  | Хороший коллектив |  |
|  | Финансовое благополучие  |  |
|  | Возможность проявлять инициативу  |  |
|  | Нормированный рабочий день  |  |
|  | Служение стране, служение делу  |  |

**6. Укажите Ваши достижения в профессиональной сфере:**

**7. Какие качества способствовали этим достижениям:**

**8. Укажите цели, к которым Вы стремитесь в профессиональной деятельности:**

**9. Почему Вы занимаетесь, либо хотите заниматься именно этим видом деятельности:**

**10. Какую информацию о себе Вы хотели бы добавить, которая характеризовала бы Вас как управленца:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_