

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДА ОБОЯНИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| от 05.09.2023 | г.Обоянь | № 395 |

**Об утверждении Концепции развития резерва управленческих  
кадров муниципального образования «город Обоянь»**

**Обоянского района Курской области**

В целях реализации общей Концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 №5), постановлением Администрации Курской области от 20.09.2018 № 757-па «Об утверждении Концепции развития резервов Управленческих кадров Курской области», а также совершенствования порядка формирования и эффективного использования резерва управленческих кадров, повышения кадрового потенциала в системе местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, Администрация города Обояни

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию развития резерва управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области.

2. Отделу организационно – методического и кадрового обеспечения Администрации города Обояни (Кичигина Е.Л.) организовать:

- дальнейшее научно - методическое сопровождение работы с резервом управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, обратив особое внимание на конкретные механизмы и инструменты проведения оценочных мероприятий, технологию личностно - профессиональной диагностики кандидатов, их планомерное профессиональное развитие;

- работу по использованию Концепции развития резерва управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, единых принципов и подходов раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Обояни по экономике Бочарову Е.Ю.

4. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Врио Главы города Обояни Е.Ю. Бочарова

Бабаскина Т.В.

(47141) 2-18-06

УТВЕРЖДЕНА

постановлением

Администрации города Обояни

Курской области

от 05.09.2023 № 395

Концепция развития резерва управленческих  
кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области

**1. Основные положения**

1.1. Концепция развития резерва управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области (далее - Концепция) представляет собой совокупность целей, за­дач, принципов, направлений деятельности, а также механизмов регулиро­вания резерва управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области.

1.2. Основные понятия, используемые в концепции:

**Резерв управленческих кадров муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района** **Курской области** (далее - Резер­в) - сформированная в установленном порядке группа граждан Россий­ской Федерации, постоянно проживающих на территории города Обояни Курской обла­сти, обладающих необходимыми профессиональными и личностными ка­чествами для назначения на целевые управленческие должности в системе местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, включая учреждения и предприятия муниципального подчинения на территории города Обояни Курской области (далее - город Обоянь).

**Субъекты формирования и использования резерва кадров (далее - субъекты формирования Резерва) -** органы местного самоуправления, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию того или иного Резерва.

**Целевые управленческие должности -** должности, назначение на которые осуществляется преимущественно из Резерва, непосредственно связанные с выполнением таких функций как: стратегическая функция, функция планирования, административно-организационная функция, коммуникативно-регулирующая функция, мотивационная функция, контроль­ная функция.

**Номенклатура должностей -** перечень должностей, для замещения которых формируется Резерв, назначение на которые осуществляется в зависимости от уровня Резерва.

**Базы данных -** базы данных, содержа­щие информацию о кандидатах и лицах, включенных в Резервы.

1.3 Предпосылкой разработки и внедрения Концепции являются государственная политика Российской Федерации, направленная на модернизацию и внедрение инновационных подходов во все сферы деятельности государства: политическую, экономическую, социальную, что влечёт за собой высокую потребность органов местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области в подготовленных и современ­ных управленческих кадрах.

**2. Правовая база Концепции**

Правовой базой Концепции являются:

Конституция Российской Федерации;

Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государствен­ных гражданских служащих Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»;

Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренная Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 № 5);

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

Закон Курской области от 13 июня 2007 г. № 60-ЗКО «О муниципальной службе в Курской области»;

постановление Губернатора Курской области от 21.02.2019 № 64-пг «О вопросах формирования и подготовки резерва управленческих кадров Курской области».

**3. Цель, задачи и принципы Концепции**

* 1. Цель и задачи формирования и использования Резерва.

Резерв формируется на основе определяемых насто­ящей Концепцией целей, задач, принципов и единых подходов.

Резерв формируется с целью повышения качества кадрового со­става системы местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, включая учреждения и предприятия муниципального подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспектив­ных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

создать условия для развития кадрового потенциала системы местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области в стратегической перспективе, включая развитие кадрового потенциала учреждения и предприятиями муниципального подчинения;

обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируется Резерв;

совершенствовать информационно-техническую базу Резерва;

повысить значимость и престиж Резерва;

осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров;

создать привлекательные условия для участия молодых управленцев в Резерве.

3.2. Принципы формирования и использования Резерва.

Работа с Резервом осуществляется на основе следующих принци­пов:

принцип единства подходов к формированию требований и критери­ев отбора лиц, включенных в Резерв, к их подготовке, направлениям и способам эффективной реализации Резерва;

принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

принцип постоянного совершенствования личностно - ­профессиональных ресурсов лиц, включенных в Резерв.

Субъектами формирования Резерв устанавливается перечень целевых должностей, замещение которых происходит из соответствующего Резерва. Для каждого уровня Резерва определяется перечень целевых должностей, замещение которых планируется преимущественно из Резер­ва.

Перечень целевых должностей, относящихся к той или иной номенклатуре должностей, устанавливается субъектом формирования Резерва.

Субъектом формирования Резерва используются разные методики оценки кандидатов и лиц, включенных в Резерв. Оценка кандидатов и лиц, включенных в Резерв, включает сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в Резерв, и кандидатов в Резерв в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее зна­чимых профессиональных достижений.

.

**4. Основные направления реализации Концепции**

К основным инструментам реализации настоящей Концепции относятся:

4.1 Совершенствование нормативно-правовой и научно- методической базы системы местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области по работе с Резервом.

4.2. Определение единого подхода к формированию Резерва в системе местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области.

4.3. Централизация системы дифференцированного отбора в Резерв через оценку управленческих, профессиональных и личностных компетенций.

4.4. Повышение роли Резерва при реализации кадровой политики посредством разработки механизмов, влияющих на решение о назначении лиц, включенных в Резерв, на должности му­ниципальной службы, должности в учреждениях и предприятиях, подведомственных органам местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области.

4.5. Разработка инструментов и механизмов проведения оценочных мероприятий, технологий личностно-профессиональной диагностики кандидатов и лиц, включенных в Резерв.

4.6. Создание в рамках Резерва молодёжного кадрового резерва, от­бор в который будет осуществляться с учётом личных и профессиональ­ных достижений кандидата в своей социальной группе.

4.7. Создание единого информационного пространства при работе с Резервом.

**5. Механизм реализации Концепции**

5.1 Внесение изменений (дополнений) в нормативно-правовую базу системы органов местного самоуправления муниципального образования «город Обоянь» Обоянского района Курской области, регламентирующую работу с Резервом.

5.2. Подготовка программы «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров города Обояни Курской области» с учётом новых целей, принципов формирования и использования Резерва. Обеспечение систем­ной работы с Резервом, определение мероприятий, их исполнителей, не­обходимых ресурсов и механизмов обеспечения контроля и мониторинга их реализации.

5.3. В целях уточнения содержания работы с Резервом, включения новых технологий отбора, оценки и профессиональной подготовки лиц, включенных в Резерв, разработка порядка формирования и использова­ния Резерва, методических рекомендаций по работе с Резервом.

5.4. С целью учета информации о лицах, включенных в Резерв, сведения о них вносятся в базы данных на основе общих критериев, предъявляемых к кандидатам и лицам, включённым в Резерв.

Сбор и обработка персональных данных участников Резерва осуществляется в соответствии с принципами и правилами, предусмотренны­ми законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, которые устанавливаются с учетом конфиденциаль­ности полученной информации.

**6. Оценка эффективности работы с Резервом**

Эффективность работы с Резервом определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование Резерва).

Основными показателями эффективности работы с Резервом являются:

доля лиц, назначенных из Резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в Резерв (отражает степень использования лиц, включенных в Резерв, для замещения целевых и иных должностей, мобильность Резерва);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из Резерва (отражает эффективность планирования и использования Резервов как источника замещения должностей);

доля назначений из Резерва по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности (отражает эффективность Резерва как инструмента формирования кадрового состава).