



Man and Education 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

All right reserved

Issue 3 (68) Volume . 2021

Key directions of development of the concept of formation of single federal personnel reserve of heads of the Russian Federation education system

Vladimir Abramov

*Acting director, The Federal State Budget Scientific Institution «Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
Moscow, 16 Zhukovsky str.*

Eteri Mindzaeva

*Head of the Center for Learning Content and Technologies, The Federal State Budget Scientific Institution «Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
16 Zhukovsky str.*

Abstract

The article considers certain areas that are key ones in the development of the Concept for the formation of single federal personnel reserve of principals of the Russian Federation education system (education management bodies of the regional and municipal levels): basic concepts, goals, tasks and principles for formation and use of single federal personnel reserve. These areas can be considered as intermediate results in the frames of the scientific research work «Scientific and methodological support for the formation and functioning of single federal personnel reserve of education system principals» in 2021.

Keywords list (en): human resources policy, education management model, leadership pool, concept, sustainable development

Publication date: 21.04.2022

Acknowledgment:

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания ФГБНУ «ИУО РАО» Министерства просвещения Российской Федерации.

Citation link:

Abramov V., Mindzaeva E. Key directions of development of the concept of formation of single federal personnel reserve of heads of the Russian Federation education system // Man and Education – 2021. – Issue 3 (68) С. 7-12 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019132-0-1> (circulation date: 25.07.2024). DOI: 10.54884/S181570410019132-0

¹ Кадровая политика является одним из ключевых элементов системы государственного управления. Личностные и лидерские качества, уровень профессиональной подготовки кадров определяют эффективность программ развития экономики, производства, услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Это в полной мере относится к системе образования Российской Федерации.

² Цели и задачи устойчивого развития в области образования сформулированы в Указе Президента Российской Федерации В.В.Путина «О национальных целях и стратегических задачах Российской Федерации на период до 2024 года» [8], Паспорте национального проекта «Образование» [7], Послании

Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации [9]. В указанных документах содержатся основные направления развития российского образования в условиях нелинейности и неопределенности социально-экономических процессов в мире, постоянных и стремительных изменений технологий, прежде всего информационных и социальных, а также различных инноваций в технологической и социально-экономической сферах. Система образования в Российской Федерации испытывает влияние глобальных и национальных процессов, которые определяют тенденции её развития и требуют принятия целого ряда управленческих решений на всех уровнях власти (федеральном, региональном, муниципальном, институциональном).

³ Создание и внедрение эффективной модели управления системой образования (развитие существующей модели), обеспечивающей достижение поставленных целей и задач по повышению качества образования, является в настоящее время одним из приоритетных направлений деятельности Министерства просвещения Российской Федерации [2, 5, 6]. В рамках данного направления происходит трансформация принципов и механизмов управления образовательными системами, выработки управленческих решений, что определяет ряд новых задач, одной из которых является совершенствование принципов формирования резерва управленческих кадров, способного и готового к достижению национальных целей [10-14].

⁴ Актуальность вышеназванной задачи также определяется характерным для нынешнего этапа пониманием «качества образования», подходами к его измерению и интерпретацией его ключевых понятий [1, 2, 3, 4]. Сложившаяся система оценки качества образования, с нашей точки зрения, не учитывает многие значимые с точки зрения управления аспекты: при общей педагогической цели (для городской и сельской школы, для школы в малом городе и образовательном комплексе в мегаполисе) управленческие цели отличаются существенно, что, безусловно, влияет на управленческие задачи, механизмы, инструменты, ресурсы. Отличия существуют не только на уровне регионов, но и на уровне муниципалитетов. Школа в селе, в малом городе – это не только образовательная организация, это смыслообразующий центр экосистемы общества со всеми вытекающими из этого последствиями. Оптимизация ресурсов, нацеленная на решение экономических задач, часто приводит к разрушению системных связей, не оставляя будущего для «территорий оптимизации». Соответственно, управленческая цель в данном случае – результативность каждой школы, которая должна обеспечиваться финансовыми механизмами поддержки этой результативности.

⁵ Городские школы существуют в условиях конкуренции за учеников, за учителей, за ресурсы. Управленческая цель в такой системе – это оценка эффективности системы, соотношения полученных результатов к затраченным ресурсам, результатов педагогических коллективов и репетиторского корпуса.

⁶ Новое понимание персонализированного подхода к оценке качества образования в условиях, которые нельзя изменить, но надо учитывать, требует и новых подходов к подготовке руководителей, способных к управлению в разных, порой уникальных условиях.

⁷ Президент В. В. Путин 24 апреля 2020 года подписал Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам контроля за эффективностью и качеством осуществления переданных органам государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий» [15], который расширяет полномочия регионов и изменяет модель взаимоотношений центра и субъектов РФ. Реорганизуется процесс назначения региональных министров образования: без согласования Минпросвещения России кандидатура регионального министра не может быть назначена. Соответствующие органы власти проводят ту же процедуру в отношении руководителей муниципального уровня. Это должно способствовать формированию единого управленческого пространства в масштабах страны, а также укреплению административной вертикали (ст.29).

⁸ В соответствии со ст. 29 нового закона № 147-ФЗ дополняется статья 8 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» частью 1.1 следующего содержания: «Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, осуществляют согласование назначения должностных лиц исполнительно-распорядительных органов (местных администраций) муниципальных районов, муниципальных и городских округов (заместителей глав местных администраций, руководителей структурных подразделений местных администраций или отраслевых органов местных администраций), осуществляющих муниципальное управление в сфере образования».

⁹ Статья 89 дополняется частью 6 следующего содержания: «Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, осуществляет согласование назначения на должность руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации,

осуществляющих государственное управление в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования».

¹⁰ Таким образом, в соответствии с реализацией вышеназванных нормативно-правовых актов, ключевого направления Национального проекта «Образование» по созданию наиболее эффективных механизмов управления образованием актуализируются следующие процессы:

- повышение эффективности кадрового обеспечения управленческими кадрами системы общего образования;
- обеспечение актуальной, достоверной и своевременной информацией о кадровом резерве руководителей сферы образования федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

¹¹ При этом подразумевается, что единая федеральная система формирования кадрового резерва руководителей сферы образования регионального и муниципального уровней (далее – Кадровый резерв) должна быть направлена на решение следующих задач: выявление кандидатов, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям руководителей сферы образования разных уровней; назначение на вакантные должности руководителей сферы образования подготовленных лиц из Кадрового резерва; содействие профессиональному развитию руководителей сферы образования; учет текущей и перспективной потребности в замещении руководителей сферы образования; своевременное удовлетворение потребности в руководителях сферы образования и снижение затрат на их подбор; осуществление территориального и уровневого распределения руководителей в области образования, состоящих в кадровом резерве, с учетом показателей качества образования возглавляемых ими систем образования.

¹² С учётом вышеназванных задач **базовыми понятиями Концепции формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования Российской Федерации** (далее – Концепция), разрабатываемой ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования»¹, определены следующие:

1. Кадровый резерв руководителей системы образования – сформированные в установленном порядке с использованием единых принципов и подходов, на основе сопоставимых результатов оценки личностно-профессиональных ресурсов группы граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе образования.
2. Уровни Кадрового резерва руководителей системы образования – структурные элементы единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования, выделенные в соответствии с определенным уровнем управления системой образования: региональным, муниципальным, институциональным.
3. Кандидат – лицо, претендующее на замещение должности руководителя системы образования (регионального, муниципального, институционального уровней) и намеренное подтвердить соответствие уровня квалификации и управленческих компетенций на должность руководителя системы образования требованиям, предъявляемым к должности «Руководитель».
4. Равные возможности (или равные стартовые возможности) отбора в Кадровый резерв руководителей системы образования – принцип концепции формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования, обеспечивающий одинаковые условия проведения отбора независимо от географических, территориальных, социально-экономических и иных различий между кандидатами.

¹³ Это базовый, но не полный список понятий, используемых в Концепции. Разработка тезауруса Концепции – одно из ключевых направлений исследований, от которого зависит общая логика и структура документа.

¹⁴ Значимым направлением является формулирование **цели и задачи формирования и использования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования**. На данном этапе исследования нами сформированы следующие положения.

¹⁵ Единый федеральный кадровый резерв руководителей системы образования формируется с целью повышения качества кадрового состава органов управления образованием регионального и муниципального уровней, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей в сфере общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения.

16 Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируется Кадровый резерв руководителей системы образования, из числа кандидатов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров;
- создать условия для развития кадрового потенциала регионального, муниципального, институционального уровней.

17 Разработка Концепции включает формулирование **принципов формирования и использования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования**. Предполагается, что работа с единым федеральным кадровым резервом руководителей системы образования будет осуществляться на основе следующих принципов:

- принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора кандидатов в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию;
- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;
- принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц для включения в резерв управленческих кадров системы образования на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;
- принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Кадровый резерв руководителей системы образования.

18 Уровни единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования формируются на основе определяемых настоящей Концепцией целей, задач, принципов и единых подходов.

19 С целью регламентации работы субъект формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования утверждает порядок формирования и использования Кадрового резерва. В целях уточнения содержания работы с единым федеральным кадровым резервом руководителей системы образования, включая используемые технологии отбора, оценки, подготовки резерва, оценки эффективности работы с резервом, должны быть разработаны методические рекомендации по работе с единым федеральным кадровым резервом руководителей системы образования.

20 Субъектами формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования устанавливается перечень целевых должностей, замещение которых происходит из соответствующего уровня единого федерального резерва управленческих кадров системы образования.

21 В зависимости от уровня резерва единого федерального резерва управленческих кадров системы образования и специфики целевых должностей, для замещения которых он предназначен, к кандидатам, претендующим на включение в Кадровый резерв, предъявляются требования к уровню образования, стажу и опыту работы на соответствующих должностях, возрасту, а также другие необходимые требования, устанавливаемые субъектами формирования Кадрового резерва.

22 Возможность замещения вакантной должности лицом, включенным в единый федеральный кадровый резерв руководителей системы образования, определяется уполномоченным руководителем на основе оценки результатов текущей деятельности и профессиональных достижений лица, включенного в Кадровый резерв, а также с учетом рейтингового балла, полученного на основе оценки уровня и динамики развития личностно-профессиональных ресурсов претендентов.

23 По результатам формирования и использования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе соответствующих, выработанных показателей.

24 Представленное выше является ключевыми направлениями разработки Концепции, положенными в основу методического обоснования механизмов кадрового планирования и территориального распределения кадров в сфере образования. Формирование и использование единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования регионального и муниципального уровней будет способствовать созданию в субъектах Российской Федерации условий для обеспечения перехода от традиционной к целевой модели обеспечения системы образования регионов и муниципалитетов профессионалами высокого уровня, способными и готовыми к развитию региональных и муниципальных

образовательных систем, к достижению результатов, важных для каждого конкретного региона, муниципалитета.

²⁵ Единый федеральный кадровый резерв должен стать территорией личностного развития руководителей-лидеров с целью создания устойчивых региональных и муниципальных систем образования, формирования движущей силы управления качеством образования.

²⁶ Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания ФГБНУ «ИУО РАО» Министерства просвещения Российской Федерации.

Remarks:

1. Научно-исследовательская работа «Научно-методическое сопровождение формирования и функционирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования» в рамках Государственного задания ФГБНУ «ИУО РАО» в 2021 году.

References:

1. Bakhtizin A.R., Abramov V.I., Sushko E.D., Evdokimov D.S., Zhiyanov V.I., Imanov R.A., Makarov V.L. Razrabotka agent-orientirovannoj modeli realizatsii federal'nogo proekta «Sovremennaya shkola» na primere respubliki Severnaya Osetiya-Alaniya// Iskusstvennyye obschestva. – 2019. – Т. 14. № 4. – С. 15.
2. Voprosy dostupnosti obrazovaniya obsudili ministry obrazovaniya G20. Moskva, Rossiya. [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://edu.gov.ru/press/3856/voprosy-dostupnosti-obrazovaniya-obsudili-ministry-obrazovaniya-gruppy-dvadcati/> (data obrascheniya 22.06.2021).
3. Mindzaeva Eh.V. Razrabotka i vnedrenie sistemy monitoringa i otsenki organizatsii pitaniya v obrazovatel'nykh organizatsiyakh rossijskoj federatsii kak upravlencheskaya problema // Chelovek i obrazovanie. – 2020. – № 3 (64). – С. 124-130.
4. Mindzaeva Eh.V., Beshenkov S.A., Adamchuk D.V. Informatsionnye aspekty razvitiya sistem upravleniya v sfere organizatsii pitaniya obuchayuschikhsya i vospitannikov: vedomstvennyj monitoring organizatsii pitaniya, sotsiologicheskie issledovaniya udovletvorennosti sistemoy pitaniya, nezavisimaya otsenka kachestva pitaniya v obrazovanii // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. – 2019. – № 3 (35). – С. 5-19.
5. Minprosvescheniya proanalizirovalo bolee 1400 predlozhenij roditelej i pedagogov po uluchsheniyu kachestva obrazovaniya. Moskva, Rossiya. [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://edu.gov.ru/press/3847/minprosvescheniya-proanalizirovalo-bolee-1400-predlozheniy-roditeley-i-pedagogov-po-uluchsheniyu-kachestva-obrazovaniya/> (data obrascheniya 21.06.2021).
6. Motiviruyuschij monitoring Minprosvescheniya povysit otvetstvennost' regionov za realizatsiyu natsional'nykh proektov. Moskva, Rossiya. [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://edu.gov.ru/press/3878/motiviruyuschiy-monitoring-minprosvescheniya-povysit-otvetstvennost-regionov-za-realizatsiyu-natsionalnyh-proektov/> (data obrascheniya 29.06.2021).
7. Natsional'nyj projekt «Obrazovanie». [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://edu.gov.ru/national-project> (data obrascheniya 20.06.2021).
8. Prezident Rossijskoj Federatsii. O natsional'nykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossijskoj Federatsii na period do 2024 goda (s izmeneniyami na 21 iyulya 2020 goda) [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://docs.cntd.ru/document/557309575> (data obrascheniya 20.06.2021).
9. Prezident Rossijskoj Federatsii. Poslanie Prezidenta RF Federal'nomu Sobraniyu ot 21.04.2021 [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382666/ (data obrascheniya 20.06.2021).
10. Prezident Rossijskoj Federatsii. (2004). Federal'nyj zakon Rossijskoj Federatsii «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii» (iyul' 27, 2004 № 79-FZ). Moskva, Rossiya. [Ehlektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340367&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.11768596938990838#036557677142079825> (data obrascheniya 20.06.2021).
11. Prezident Rossijskoj Federatsii. (2017). Federal'nyj zakon Rossijskoj Federatsii «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii» (iyul' 29, 2017 № 275-FZ).

Moskva, Rossiya. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://docs.cntd.ru/document/436753174> (data obrascheniya 20.06.2021).

12. Prezident Rossijskoj Federatsii. (2017). Federal'nyj zakon Rossijskoj Federatsii «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federatsii» (iyul' 29, 2017 № 275-FZ). Moskva, Rossiya. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://docs.cntd.ru/document/436753174> (data obrascheniya 22.06.2021).

13. Prezident Rossijskoj Federatsii. (2019). Ukaz «Ob osnovnykh napravleniyakh razvitiya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federatsii na 2019-2021 gody» (iyun' 24, 2019 № 288). Moskva, Rossiya. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201906240008> (data obrascheniya 20.06.2021).

14. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 24 iyulya 2019 goda №1646-r Plan meropriyatij («dorozhnaya karta») po realizatsii osnovnykh napravlenij razvitiya gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby Rossijskoj Federatsii na 2019 - 2021 gody. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://static.government.ru/media/files/vfoHeJcnY8riP6f9xL4IddmWzQTuioak.pdf> (data obrascheniya 23.06.2021).

15. Federal'nyj zakon ot 24.04.2020 № 147-FZ «O vnesenii izmenenij v ot del'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federatsii po voprosam kontrolya za ehffektivnost'yu i kachestvom osuschestvleniya peredannykh organam gosudarstvennoj vlasti sub'ektov Rossijskoj Federatsii polnomochij» [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-24042020-n-147-fz-o-vnesenii-izmenenii/> (data obrascheniya 23.06.2021).

Ключевые направления разработки концепции формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования РФ

Абрамов Владимир Иванович

И.о. директора, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт управления образованием Российской академии образования»

Москва, ул. Жуковского, 16

Миндзаева Этери Викторовна

Руководитель Центра содержания и технологий обучения, Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт управления образованием Российской академии образования»

ул. Жуковского, 16

Аннотация

В статье рассматриваются отдельные направления, которые являются ключевыми в разработке Концепции формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования Российской Федерации (органов управления образованием регионального и муниципального уровней): базовые понятия, цели, задачи и принципы формирования и использования единого федерального кадрового резерва. Данные направления могут быть рассмотрены в качестве промежуточных результатов в рамках выполнения научно-исследовательской работы «Научно-методическое сопровождение формирования и функционирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования» в 2021 году.

Ключевые слова: кадровая политика, модель управления системой образования, кадровый резерв руководителей, концепция, устойчивое развитие

Дата публикации: 21.04.2022

Ссылка для цитирования:

Абрамов В. И. , Миндзаева Э. В. Ключевые направления разработки концепции формирования единого федерального кадрового резерва руководителей системы образования РФ // Человек и образование – 2021. – Выпуск 3 (68) С. 7-12 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410019132-0-1> (дата обращения: 25.07.2024). DOI: 10.54884/S181570410019132-0