

УТВЕРЖДЕНО
решением комиссии по
формированию и подготовке
резерва Новосибирской области,

протокол заседания комиссии
от 16.11.2017 № 1

ПОРЯДОК
формирования, подготовки и использования резерва
управленческих кадров Новосибирской области

(С изменениями и дополнениями, утвержденными решением комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Новосибирской области, протокол заочного голосования комиссии от 02.04.2018 № 1)

1. Общие положения

1.1. Порядок формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области (далее – Порядок) разработан в целях обеспечения своевременного замещения вакантных должностей руководителей в сфере государственного и муниципального управления, областных государственных предприятий и учреждений, предприятий и организаций регионального значения квалифицированными и подготовленными кадрами.

1.2. Резерв управленческих кадров Новосибирской области (далее – резерв) – вид кадрового резерва, сформированный из перспективных работников, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами, профессиональным опытом, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших соответствующую подготовку и предназначенных для замещения руководящих должностей по целевым группам должностей резерва.

1.3. Основными задачами формирования и использования резерва являются:
повышение качества кадрового состава и эффективности управленческой деятельности в сфере государственного и муниципального управления в Новосибирской области, в том числе государственных предприятий, учреждений и организаций регионального значения;

своевременный подбор претендентов на вакантные должности, входящие в целевые группы, из числа лучших и перспективных участников резерва;

создание условий для развития кадрового потенциала сферы государственного и муниципального управления;

планомерное осуществление подготовки и перемещения управленческих кадров для оптимального распределения кадровых ресурсов и их личностно-профессионального развития.

1.4. Работа с резервом осуществляется на основе следующих принципов:

соблюдения законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области;

единства подходов к отбору, личностно-профессиональному развитию лиц, включенных в резерв, направлениям и способам эффективного использования резерва;

непрерывного развития и совершенствования личностно-профессиональных ресурсов участников резерва как для перемещения по службе, так и поддержания соответствия компетенций характеру управленческих задач;

гласности, доступности информации о резерве;
добровольности включения в резерв.

2. Структура резерва и организация работы с резервом

2.1. Резерв формируется по трём целевым группам должностей:

группа 1. Резерв на руководящие должности в исполнительных органах государственной власти Новосибирской области.

группа 2. Резерв на выборные должности в законодательном (представительном) органе власти Новосибирской области, глав муниципальных районов и городских округов Новосибирской области.

группа 3. Резерв на должности руководителей областных государственных предприятий и учреждений Новосибирской области, предприятий и организаций регионального значения с долей собственности региона 25 и более процентов по отраслям.

2.2. По степени готовности резерв подразделяется на:

«высший» - компетенции, опыт и общий уровень подготовки участника резерва достаточны для назначения на вышестоящую должность;

«базовый» - после освоения программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки и с учётом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

«перспективный» - перспективные участники резерва, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, с учётом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

2.3. Источниками формирования резерва являются представители следующих групп:

лица, замещающие государственные должности Новосибирской области, государственные гражданские служащие Новосибирской области – по представлению руководителей соответствующих органов государственной власти, государственных органов Новосибирской области;

муниципальные служащие – по представлению администраций муниципальных районов и городских округов Новосибирской области;

работники государственных предприятий и учреждений Новосибирской области, предприятий и организаций регионального значения с долей собственности региона 25 и более процентов (далее – организации) – по представлению руководителей соответствующих организаций;

участники федерального резерва управленческих кадров, резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, представленные от Новосибирской области;

участники федеральной программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации, других федеральных и региональных кадровых программ – по представлению региональных представителей (координирующих органов) данных программ;

участники регионального проектного офиса Новосибирской области и проектных офисов по дополнительным приоритетным направлениям стратегического развития региона – по представлению руководителей проектных офисов;

участники федеральных, региональных конкурсов, реализуемых в целях выявления, поддержки, развития и эффективного использования наиболее перспективных и талантливых управленцев (далее – конкурсы управленцев);

самовыдвиженцы – по рекомендации лица, занимающего вышестоящую руководящую должность, руководителя профессиональной ассоциации (союза), позволяющей дать качественную оценку уровню личностно-профессиональных компетенций и опыта кандидата.

2.5. Основными требованиями к кандидатам на включение в резерв являются:

наличие гражданства Российской Федерации;
возраст от 25 лет до 50 лет (предельный возраст);
наличие высшего образования;

наличие стажа работы на руководящих должностях, стажа работы по замещаемой должности, уровень замещаемой должности в зависимости от уровня резерва – в соответствии со сводными требованиями к кандидатам в резерв (приложение 1 к Порядку).

2.6. Утверждение состава участников резерва осуществляет комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Новосибирской области (далее – комиссия).

2.7. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии, координацию и методологическое сопровождение работы с резервом осуществляет департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области (далее – департамент).

3. Формирование и учет резерва

3.1. Этапами формирования резерва являются:

выдвижение кандидатов в резерв органами государственной власти, государственными органами Новосибирской области, органами местного самоуправления, организациями, самовыдвижение;

отбор кандидатов в резерв на основе предъявляемых требований к кандидатам в резерв;

оценка профессионально-личностных и деловых качеств, формирование итогового рейтинга кандидатов в резерв;

рассмотрение кандидатов в резерв и утверждение состава участников резерва на заседании комиссии.

3.2. Кандидаты в резерв представляют в департамент следующие документы:

заявление кандидата в резерв (приложение 3 к Порядку);

согласие на обработку персональных данных (приложение 4 к Порядку)

анкету кандидата в резерв (приложение 5 к Порядку);

характеристику на кандидата в резерв (приложение 6 к Порядку);

самовыдвиженцы при подаче документов дополнительно представляют копии документов о профессиональном образовании и трудовой книжки.

3.2.1. Участниками конкурсов управленцев допускается представление сокращенного перечня документов:

согласие на обработку персональных данных (приложение 4 к Порядку);

анкету кандидата в резерв (приложение 5 к Порядку).

3.3. Отбор и оценка кандидатов в резерв осуществляется в соответствии с Методикой отбора и оценки кандидатов в резерв (приложение 2 к Порядку).

3.4. По результатам отбора на соответствие основным требованиям, проведения анализа личностно-профессионального и управленческого потенциала кандидаты включаются в резерв соответствующего уровня.

3.5. Список лиц, включенных в резерв, утверждается решением комиссии на срок до 3-х лет, по истечении которого нахождения в резерве может быть продлен, но не более чем на 1 год.

3.6. С целью учета информации о лицах, включенных в резерв, перемещениях управленческих кадров, эффективности использования резерва, департамент обеспечивает:

ведение электронных баз данных лиц, включённых в резерв, их оперативный учет, внесение актуальных изменений;

формирование и ведение учетных дел участников резерва;

размещение информации о составе, формировании, подготовке и использовании резерва в разделе «Резерв управленческих кадров Новосибирской области» на официальном сайте Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

своевременное предоставление информации о состоянии и работе с резервом в федеральные государственные органы в соответствии с Единой формой учета резерва управленческих кадров субъекта Российской Федерации, утвержденной решением Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

3.7. Лицо, состоящее в резерве, своевременно уведомляет департамент об изменениях персональных данных, в т.ч. о месте работы и замещаемой должности.

3.8. Основаниями для исключения лица из резерва являются:

а. достижение предельного возраста пребывания в резерве;

б. достижение предельного срока нахождения в резерве;

в. назначение на должность в порядке должностного роста;

г. повторный отказ от предложения о замещении вышестоящей должности;

д. систематический отказ от обучения по программам дополнительного профессионального образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом;

е. отказ от разработки или невыполнение индивидуального плана личностно-профессионального развития по неуважительной причине;

ж. личное заявление об исключении из резерва;

з. прочие обстоятельства, делающие пребывание в резерве, назначение из резерва невозможным и (или) нецелесообразным (прекращение гражданства Российской Федерации, наступление и (или) обнаружение обстоятельств, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу, муниципальную службу или её прохождению, переезд на постоянное место жительства за пределы Новосибирской области, смерть, признание судом умершим или безвестно отсутствующим, признание недееспособным или ограниченно дееспособным, вступление в законную силу обвинительного приговора суда, и т.п.).

3.9. Исключение из резерва осуществляется на основании решения комиссии. Об исключении из резерва гражданин уведомляется в письменном виде в течение 10 календарных дней со дня принятия комиссией такого решения. Лицо, исключенное из резерва в связи с назначением на вышестоящую должность, может быть повторно включено в резерв в соответствии с решением комиссии.

4. Подготовка и личностно-профессиональное развитие лиц, включенных в резерв

4.1. Подготовка лиц, состоящих в резерве, осуществляется в целях развития

лично-профессиональных компетенций, получения дополнительных профессиональных знаний и умений с учетом специфики деятельности участников резерва.

4.2. Основными формами и методами лично-профессионального развития участников резерва являются:

получение дополнительного профессионального образования, включая программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

самообразование (самоподготовка);

участие в семинарах, конференциях, круглых столах, форумах, тренингах;

участие в разработке, реализации и координации социально значимых проектов и программ;

приобретение умений, необходимых для замещения должностей целевой группы резерва (стажировка в должности, возложение исполнения обязанностей по вышестоящей должности на период временного отсутствия лица, замещающего вышестоящую должность);

участие в наставнической деятельности;

участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов (комиссий, рабочих групп, экспертных советов, и т.п.);

участие в учебно-методических мероприятиях, преподавательская деятельность, подготовка и публикация методических, учебных пособий, статей.

4.3. Основное содержание, направления и способы подготовки участников резерва включаются в индивидуальный план лично-профессионального развития (далее – индивидуальный план).

4.4. В индивидуальном плане должны учитываться направления развития участников резерва по освоению новых знаний и умений, приобретение соответствующего опыта по формированию компетенций в рамках профессиональной сферы деятельности.

4.5.1. Органы государственной власти, государственные органы Новосибирской области, органы местного самоуправления, организации осуществляют активное привлечение участников резерва в мероприятия по направлению развития лично-профессиональных компетенций.

4.5.2. Департамент обеспечивает широкий доступ и информирование заинтересованных профессиональных сообществ, объединений, организаций, об уровне и качественном составе участников резерва для их потенциального участия в различных мероприятиях в качестве организаторов, участников, докладчиков, экспертов.

4.6. Индивидуальный план разрабатывается участником резерва сроком на 3 года на основе типового индивидуального плана (приложение 7 к Порядку) в течение месяца с даты включения в резерв и согласовывается стороной, представившей кандидатуру участника в резерв (органом государственной власти, государственным органом Новосибирской области, органом местного самоуправления или организацией) и департаментом. В случае самовыдвижения индивидуальный план согласовывается департаментом.

Копия индивидуального плана представляется в департамент для формирования учетного дела участника резерва.

4.7. Участник резерва представляет отчет об исполнении мероприятий индивидуального плана в департамент ежегодно с 20 по 30 ноября отчетного года.

4.8. Департамент осуществляет контроль и анализ выполнения индивидуальных планов участников резерва и готовит сводную информацию для рассмотрения на заседании комиссии.

4.9. Участники резерва, успешно выполняющие индивидуальный план:

рассматриваются в первоочередном порядке в качестве кандидатур, рекомендуемых для включения в резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, федеральный резерв управленческих кадров с учетом предъявляемых требований;

получают положительные рекомендации комиссии при рассмотрении вопросов о назначении на вышестоящие должности, для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей (в том числе должностей государственной гражданской и муниципальной службы), иных конкурсных, отборочных и рейтинговых мероприятиях по запросу;

на основании решения комиссии могут быть переведены в более высокий уровень резерва.

4.10. В целях повышения уровня профессионального развития участников резерва с учетом направлений деятельности департамент осуществляет:

формирование групп для направления на обучение участников резерва по соответствующим дополнительным профессиональным программам;

формирование заказа образовательным организациям на дополнительные профессиональные программы;

привлечение экспертных научно-образовательных сообществ для разработки и внедрения дополнительных профессиональных программ.

4.11. Группы для обучения по дополнительным профессиональным программам и прохождения иных форм подготовки формируются с учетом уровня резерва и направлений деятельности.

4.12. Обучение участников резерва осуществляется за счет средств бюджета Новосибирской области.

5. Использование резерва, оценка эффективности работы с резервом

5.1. Основными направлениями использования резерва являются:
назначение из резерва на должности целевых групп резерва;
реализация значимых региональных проектов, программ и мероприятий в приоритетных сферах деятельности с привлечением лиц, включенных в резерв;
привлечение лиц, включенных в резерв более высокого уровня готовности, для подготовки и обучения участников резерва иных уровней готовности с целью повышения качества такого обучения и подготовки.

5.2. В целях эффективного использования резерва департамент, органы государственной власти, государственные органы Новосибирской области, органы местного самоуправления, организации привлекают лиц, включенных в резерв, к участию в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области и на включение в кадровый резерв для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Новосибирской области.

Возможность замещения вакантной управленческой должности лицом, включенным в резерв соответствующего уровня, определяется руководителем, уполномоченным для принятия соответствующих решений, с учетом личностно-профессиональных компетенций участника резерва, итогов регулярной оценки результатов его профессиональной деятельности и достижений.

5.3. Оценка эффективности работы с резервом осуществляется департаментом не реже одного раза в год. Результаты сводной оценки рассматриваются на заседании комиссии.

5.4. Основным показателем, отражающим эффективность использования резерва, является доля участников резерва, получивших назначение на вышестоящую должность, от общего числа лиц, состоящих в резерве;

5.5. Дополнительными показателями эффективности работы с резервом являются: доля назначений участников резерва на целевые должности к общему числу назначений участников резерва на новые должности в течение отчетного периода.

доля лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам и принявших участие в иных мероприятиях по подготовке участников резерва;

доля участников резерва, назначенных на новые должности из числа прошедших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам.

5.6. Показатели эффективности работы с резервом рассчитываются на основе накопленной кадровой статистики и оцениваются путем сравнения текущего состояния с предшествующими периодами, анализа и обобщения практики работы с резервом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Порядку формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области

Сводные базовые требования к кандидатам в резерв управленческих кадров Новосибирской области

№	Уровень резерва	Требования к кандидатам		
		Возраст	Рекомендуемый стаж работы на руководящих должностях	Уровень замещаемой должности
1.	Высший	До 50 лет (включительно)	не менее 5 лет	Для органов власти: высшая группа должностей государственной гражданской, муниципальной службы Новосибирской области, включая государственные должности Новосибирской области, муниципальные должности в Новосибирской области; Для организаций: руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения организации
2.	Базовый	До 45 лет* (включительно)	не менее 3 лет	Для органов власти: главная группа должностей государственной гражданской, муниципальной службы Новосибирской области; Для организаций: заместитель руководителя структурного подразделения, начальник отдела в организации

3.	Перспективный	До 40 лет* (включительно)	не установлено; стаж работы по замещаемой должности не менее 1 года*	Для органов власти: ведущая группа должностей государственной гражданской, муниципальной службы Новосибирской области; Для организаций: заместитель начальника отдела, руководитель направления в составе структурного подразделения организации
----	---------------	------------------------------	--	---

*рекомендованный

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Порядку формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области

МЕТОДИКА отбора и оценки кандидатов в резерв управленческих кадров Новосибирской области

1. Общие положения

1.1. Настоящая методика определяет порядок проведения отбора и оценки кандидатов в резерв управленческих кадров Новосибирской области (далее – резерв).

1.2. Отбор кандидатов в резерв осуществляется департаментом организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области (далее – департамент) на основе представленных документов кандидатов и результатов проверки их соответствия требованиям, установленным Порядком формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области (далее – Порядок).

1.2.1. В целях проведения отбора и оценки кандидатов в резерв могут проводиться региональные конкурсы управленцев.

1.3. Оценка кандидатов в резерв осуществляется в целях всестороннего, объективного и комплексного учета компетенций кандидатов и обеспечивает реализацию отбора в резерв, подготовку резерва, исключения из резерва и иных процессов, связанных с формированием и использованием резерва.

1.4. По результатам отбора и оценки кандидатов, в т.ч. по итогам проведения региональных конкурсов управленцев, департамент формирует предложения по включению кандидатов, в резерв для рассмотрения и утверждения на заседании комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Новосибирской области (далее – комиссия).

2. Проведение отбора кандидатов в резерв

2.1. На этапе отбора данные кандидатов в резерв анализируются на соответствие требованиям, установленным пунктом 2.5. Порядка, сводным базовым требованиям, указанным в приложении 1 к Порядку.

2.2. Отбор кандидатов в резерв производится из числа лиц, входящих в источники формирования резерва (пункт 2.4. Порядка).

2.3. В случае несоответствия данных кандидата требованиям его дальнейшая оценка не осуществляется.

Кандидат также не может быть допущен к этапу оценки в случаях:

признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

осуждения к наказанию в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также наличия у него неснятой или непогашенной судимости;

несвоевременного представления документов, представления их не в полном объеме или с нарушением правил оформления, представления подложных документов или заведомо ложных сведений.

3. Оценка личностно-профессиональных компетенций кандидатов в резерв и лиц, включенных в резерв

3.1. Оценка кандидатов и лиц, включенных в резерв, включает в себя сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных компетенций, в т.ч. управленческого потенциала, на основе изучения личностных характеристик, профессионального опыта, в т.ч. оценки результатов деятельности и учета профессиональных достижений.

3.2. Мероприятия по оценке личностно-профессиональных компетенций, в т.ч. управленческого потенциала кандидатов в резерв и лиц, включенных в резерв, включают в себя:

анкетирование и анализ персональных данных;

тестирование, в т.ч. на знание Конституции Российской Федерации и Устава Новосибирской области;

оценка характеристики кандидата, данной руководителем;

психодиагностическое исследование личности.

Возможно использование дополнительных методик, не противоречащих действующему законодательству.

3.2.1. Для оценки кандидатов в резерв, являющихся участниками федеральных конкурсов управленцев и показавших по итогам участия высокий уровень развития личностно-профессиональных компетенций допускается применять ограниченный круг оценочных процедур, определяемый комиссией.

3.3. Систематизация и обобщение результатов оценочных процедур осуществляется департаментом.

3.4. Для организации и проведения оценки кандидатов в резерв могут привлекаться научные, образовательные и иные организации, эксперты в области управления персоналом, психологии.

3.5. Результаты интегральной оценки в отношении каждого кандидата оформляются заключением и учитываются при включении в резерв на определенный уровень и назначении на должность.

3.6. На основе результатов интегральных оценок формируется итоговый рейтинг кандидатов в резерв, распределенный по целевым группам и уровням резерва.

3.7. Материалы на кандидатов, предлагаемых ко включению в резерв, итоговый список и рейтинг кандидатов направляются в комиссию для рассмотрения и принятия решения о включении кандидатов в состав участников резерва.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Порядку формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области

В комиссию по формированию и подготовке
резерва управленческих кадров Новосибирской
области

от _____

(Ф.И.О. заявителя)

(место работы, должность)

паспорт гражданина Российской Федерации
(серия, номер, когда и кем выдан)

адрес регистрации и фактического места
жительства: _____

контактный телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ кандидата в резерв управленческих кадров Новосибирской области

Прошу рассмотреть мою кандидатуру для включения в резерв управленческих кадров
Новосибирской области (далее – резерв) на целевую группу резерва
_____.

С документами, определяющими порядок формирования резерва, и требованиями к
кандидатам, ознакомлен(а).

Согласен(на):
на проверку достоверности представленных мною сведений для включения в резерв;
на прохождение отбора и оценки для включения в резерв.

К заявлению прилагаю документы на _____ л. В _____ экз.

Перечень документов:

- 1.
- 2.
- ...

_____ 20__ г.

(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Порядку формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

Я, _____
(фамилия, имя, отчество)

Паспорт серии _____ № _____, выдан _____,
(дата выдачи, кем выдан)

адрес регистрации и фактического места жительства

даю департаменту организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области находящемуся по адресу 630007, ул. Красный проспект, 18, на обработку моих персональных данных, предоставленных в связи с проведением отбора и оценки в резерв управленческих кадров Новосибирской области (далее – резерв), а также на период нахождения в резерве (в случае включения в него) следующих персональных данных:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения;
- паспорт гражданина Российской Федерации (серия, номер, кем и когда выдан);
- семейное положение, наличие детей;
- время проживания в Новосибирской области (с какого года, лет);
- профессиональное образование, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка, присвоение ученой степени, ученого звания (если таковые имеются);
- государственные награды, иные награды и знаки отличия (кем награжден и когда);
- владение иностранными языками;
- сведения о службе в вооруженных силах и органах безопасности и правопорядка (годы, место, воинское звание);
- работа на выборных должностях (период, должность);
- участие в работе коллегиальных, совещательных органов, членство в общественных организациях, профессиональных объединениях, и т.п.;
- сведения о выполняемой работе с начала трудовой деятельности (включая военную службу, работу по совместительству, предпринимательскую деятельность и т.п.), сведения о стаже работы, в том числе государственной гражданской и муниципальной службы;
- адрес регистрации и фактического проживания;
- номера телефонов, адрес электронной почты.

Перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных (с использованием информационных систем и без их использования), указано в Федеральном законе от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», с которым я ознакомлен(а).

_____ (дата) _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Порядку формирования, подготовки и
использования резерва управленческих кадров
Новосибирской области

АНКЕТА

кандидата в резерв управленческих кадров Новосибирской области

Место
для
фотографии

1. Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____

2. Место работы, должность	
3. Число, месяц, год и место рождения	
4. Общее время проживания в Новосибирской области (с какого года, лет)	
5. Семейное положение, наличие детей	
6. Высшее образование (уровень, наименование образовательной организации; год окончания; направление подготовки/специальность по диплому, квалификация по диплому)	
7. Послевузовское профессиональное образование: аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура, докторантура (наименование образовательного или научного учреждения, год окончания) Ученая степень, ученое звание (когда присвоены, номера дипломов)	
8. Дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка)	
9. Стаж работы, лет: общий; на руководящих должностях (управленческий); государственной (муниципальной) службы	
10. Работа на выборных должностях (период, должность)	
11. Участие в работе коллегиальных, совещательных органов, членство в общественных организациях, профессиональных объединениях, и т.п.	
12. Проектная деятельность (руководящая, координирующая)	
13. Служба в вооруженных силах и органах безопасности и правопорядка (годы, место, воинское звание)	
14. Государственные награды, иные награды и	

знаки отличия, иные виды поощрений

15. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая работу по совместительству, предпринимательскую деятельность, по договорам гражданско-правового характера).*

Месяц и год		Должность, организация, местонахождение организации	Количество подчиненных
поступления	ухода		

*данные о трудовой деятельности заполняются в соответствии с трудовой книжкой

16. Паспорт гражданина Российской Федерации

(серия, номер, кем и когда выдан)

17. Контактная информация:

домашний адрес (адрес регистрации, фактического проживания)

номера телефонов: мобильный _____, рабочий _____, домашний _____;
адрес электронной почты (e-mail) _____;

сведения об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых кандидатом в резерв управленческих кадров Новосибирской области, размещена общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать

18. Дополнительные сведения (другая информация), которую желаете сообщить о себе.

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

СОГЛАСОВАНО:

(наименование должности)

(Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Порядку формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Новосибирской области

ХАРАКТЕРИСТИКА

на кандидата в резерв управленческих кадров Новосибирской области*

1. Фамилия _____
 Имя _____
 Отчество _____

2. Место работы, должность	
3. Дата рождения, возраст на момент заполнения характеристики	
4. Наименование органа государственной власти, органа местного самоуправления, организации, выдвинувшей кандидата (при самовыдвижении указывается прочерк)	
5. Рекомендации (Ф.И.О., должность, телефон)	
6. Профессиональные достижения	
7. Области для развития	
9. Данные о нахождении в кадровом резерве с указанием наименования должности (группы должностей): кадровом резерве Новосибирской области; муниципальном кадровом резерве; кадровом резерве организации.	

10. Характеристика кандидата (необходимо описать и оценить по шкале от 1 до 5 управленческие, профессиональные (деловые) и личностные качества кандидата в резерв)

10.1. Лидерские качества: способность организовать людей, проявлять инициативу, отстаивать свою точку зрения, представлять интересы организации, убеждать, уверенность и последовательность в своих действиях, балл - _____

10.2. Умение работать в команде: умение осуществлять эффективное командное взаимодействие, являясь эффективной частью единого целого, распределять функции в рабочем коллективе с учетом индивидуальных особенностей подчиненных, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации, балл - _____

10.3. Умение принимать решения: способность принимать самостоятельные решения по вопросам профессиональной деятельности, в том числе в изменившихся условиях, при этом способность к разумному, обоснованному риску, прогнозу последствий ситуации, балл - _____

10.4. Способность достигать поставленной цели: навыки целеполагания, способность быстро понимать и эффективно решать поставленные задачи, взвешенно подходить к решению проблем, отличается комплексным подходом к рассмотрению ситуаций, умеет планировать свою деятельность, выделяя главные и второстепенные задачи, балл - _____

10.5. Аналитические способности: способность к анализу информации, прогнозу деятельности, в том числе в кризисных ситуациях, стремление к оптимизации процессов, балл - _____

10.6. Коммуникативность: владение средствами устной и письменной коммуникации на хорошем уровне, способность к предотвращению и устранению конфликтов, вежливость, тактичность с окружающими, умение выступать перед аудиторией, балл - _____

* Дается непосредственным (вышестоящим) руководителем кандидата

10.7. Ответственность: способность принимать на себя ответственность не только за процесс, но и за результат, заранее прогнозировать последствия своих действий, балл - _____

10.8. Соблюдение норм поведения: соблюдение общепринятых норм и правил поведения, моральных стандартов и правил, уровень развития чувство долга и ответственности, балл - _____

10.9. Умение управлять эмоциями: эмоциональная устойчивость, постоянство интересов, способность контролировать ситуацию, стрессоустойчивость, балл - _____

(дата)

(подпись)

(фамилия, инициалы)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Порядку формирования, подготовки и
использования резерва управленческих кадров
Новосибирской области

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

**лично- профессионально развития участника резерва управленческих кадров Новосибирской области
на 20__ год**

Ф.И.О. _____
Замещаемая должность _____
Целевая группа резерва _____
Дата включения в резерв _____

№ п.	Направление профессионального развития	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Результаты выполнения (выполнено полностью, частично не выполнено, причины)
1.	Повышение образовательного уровня, необходимого для замещения должности			
1.1.	Получение второго (и последующего) высшего образования			
1.2.	Дополнительное профессиональное образование (переподготовка, повышение квалификации)			
1.3.	Участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах, тренингах			
1.4.	Самообразование (изучение нормативных правовых актов по сфере деятельности, научно-			

	профессиональных публикаций, статей, анализ регионального, российского и зарубежного опыта)			
2.	Участие в разработке и реализации, координация социально значимых проектов и программ			
3.	целевой группы резерва (стажировка в должности, возложение исполнения обязанностей по вышестоящей должности на период временного отсутствия лица, замещающего вышестоящую должность)			
4.	Осуществление функций в качестве наставника в органе власти, организации			
5.	Участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов (в составе комиссий, рабочих групп, экспертных и координационных советов)			
5.	Участие в организации и проведении публичных мероприятий, организуемых органами власти, профессиональными и ассоциативными объединениями, специализированных выставках			
6.	Участие в учебно-методических мероприятиях, преподавательская деятельность			

7.	Подготовка и публикация методических, учебных пособий, статей			
8.	Иное направление			

Участник резерва _____
(подпись) *(фамилия, инициалы)*

СОГЛАСОВАНО:

(наименование должности)

(Ф.И.О.)

