

Целями системы оценки эффективности руководителей по формированию резерва управленческих кадров являются:

1. Создание мобильной системы обучения и привлечения управленческих кадров, способной обеспечить полноценный резерв управленческих кадров.
2. Создание локальной системы обучения и привлечения педагогических кадров в состав кадрового резерва.
3. Получение объективной и достоверной информации в обеспечении ОО квалифицированными кадрами, тенденциях в изменении кадрового состава организаций.
4. Принятие обоснованных управленческих решений по улучшению состава кадрового резерва управленческих кадров.
5. Создание механизмов оценки эффективности кадровой политики, проводимой руководителями ОО.
6. Разработка системы показателей, позволяющих эффективно реализовывать кадровую политику в ОО.

Основными задачами системы оценки эффективности руководителей по обеспечению ОО квалифицированными кадрами являются:

- информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга эффективности руководителей по формированию резерва управленческих кадров;
- определение формата собираемой информации и разработка технологии её использования в качестве информационной основы для принятия управленческих решений;
- выявление факторов, влияющих на кадровую политику в контексте формирования резерва управленческих кадров;
- принятие обоснованных управленческих решений в вопросах кадровой политики на основе системы оценки качества резерва управленческих кадров.

Исходя из целей и задач системы оценки качества образования в организации, **объекты данной оценки представлены тремя основными элементами:**

- образовательные организации;
- образовательные программы и локальные акты ОО;
- индивидуальные достижения сотрудников ОО.