

Анализ работы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Агинского муниципального района

Система управления персоналом - это процесс, который включает в себя такие виды деятельности, как формирование кадрового состава организации, его развитие и продвижение, мотивация персонала, обеспечение правового аспекта работы с персоналом, и многое другое. На сегодняшний день одним из перспективных и актуальных вопросов указанной системы является формирование кадрового резерва.

Формирование кадрового резерва необходимо для того, чтобы иметь возможность качественно обеспечить организацию работниками, которые могут профессионально выполнять не только свою работу, но и в случае необходимости исполнять обязанности по смежным направлениям. Наличие подготовленных высококвалифицированных специалистов в составе кадрового резерва организации позволяет ей существенно снижать затраты на подбор персонала, и как следствие их адаптацию, а также дает возможность создать порядок инвестирования в развитие сотрудников. Подобное инвестирование существенно сказывается на мотивации персонала и способствует удержанию работников в организации, что снижает показатель текучести кадров, а также снижает риски при временном отсутствии руководящих кадров и других форс-мажорных обстоятельствах.

Управление кадровым резервом руководящего состава является одним из наиболее значимых направлений деятельности в кадровой работе, поскольку именно от их работы зависит эффективность работы всей организации. В случае если данных резервистов не хватает, то могут возникнуть проблемы замещения возникающих управленческих вакансий, если же их, напротив, слишком много, это может привести к возникновению конфликтов на предприятии, так как все резервисты рассчитывают на продвижение по карьерной лестнице, и в случае если этого не происходит слишком долго, они уходят из организации. Таким образом, мы можем говорить о том, что сутью кадрового резерва является обеспечение нормального функционирования организации в случае ротации или

увольнения работников, а также направление деятельности по профессиональному развитию работника на достижение стратегических целей и задач организации. Идеологический смысл организации данного процесса состоит в том, что движение персонала в организации не должно быть хаотически, напротив, оно должно быть максимально прогнозируемым, планируемым, вписывающимся в общую концепцию поступательного развития организации и усиления ее кадрового потенциала.

В качестве источников кадрового резерва чаще всего рассматривают:

- молодых специалистов, соответствующих требованиям планируемой вакансии и успешно отработавших в организации;
- работников, постоянно демонстрирующих высокие показатели в работе;
- действующих заместителей руководителя.

Таким образом, мы можем выделить основные задачи кадрового резерва:

1. своевременное заполнение возникающих вакансий внутренними работниками организации;
2. формирование системы преемственности и стабильности управления организацией;
3. обеспечение назначения на управленческие вакансии высокопрофессиональных подготовленных кандидатов.

В образовательных учреждениях Атнинского муниципального района трудятся 27 руководящих работников, в том числе в ДОУ - 13, в УДО - 1, в школах - 13.

В зоне предпенсионного и пенсионного возраста находятся 3 руководителя, что составляет 11,1% от общего числа руководителей. В случае проведения ротации предстоит большая серьезная работа по подготовке кадрового резерва.

Руководящий состав образовательных учреждений имеет значительный опыт работы.

Стаж работы руководителей образовательных учреждений
Атнинского муниципального района

Стаж работы	Общеобразовательные учреждения	Дошкольные образовательные учреждения	Учреждения дополнительного образования	Итого
0-5	5	4	1	10
5-10	5	5		10
10-15	2	2		4
15-20		2		2
20 и более	1			1

Таким образом, на **27** руководящих работников системы общего образования, в настоящее время сформирован резерв управленческих кадров общей численностью **27** человек.

**Количественные показатели по резерву управленческих кадров
Атнинского муниципального района**

№	Район	Количество		
		Руководителей ОУ	Лиц, включенных в резерв	Лиц, назначенных из резерва в 2021 г.
1	Атнинский муниципальный район	27	27	1

Рекомендации:

- руководителям ОУ больше внимание уделять подготовке резерва вместо лиц предпенсионного и пенсионного возраста;
- руководителям ДОО систематизировать работу с молодыми специалистами по подготовке их в качестве резерва руководителей;

- рекомендовать к изучению и распространению опыт работы по формированию резерва управленческих кадров администрации МБОУ «Берескинская СОШ».

Габидуллина Л.Х.

методист

(884369) 2-10-61