

## **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 Атинского 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