

Протокол №1 от 25.08.2021

Заседания комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в Бугульминском муниципальном районе.

Присутствовали: члены комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в Бугульминском муниципальном районе.

Повестка дня:

1. Отбор кандидатов в кадровый резерв (Михайлова Т.Ю.)
2. Разное

Слушали: Хабибрахманову М.К., Князеву Н.И.

Решили:

1. Отобрать кандидатов в кадровый резерв на основе требований к личностным и деловым качествам, в соответствии с уровнем образования, опытом работы, установленных для замещения должности, на которую претендует кандидат, в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должности руководителя образовательной организации, а также с учетом возможности кандидата в течение пребывания в резерве соответствовать вышеуказанным требованиям.
2. Сформировать списки кандидатов на включение в кадровый резерв.

Председатель: _____ / Михайлова Т.Ю. /

Секретарь: _____ / Хабибрахманова М.К. /





01.07.2022 г. № 1144

На №

от

Руководителям ОУ

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

Система управления персоналом - это многомерный 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 образовательные организации работниками, которые могут профессионально выполнять не только свою работу, но и в случае необходимости исполнять обязанности по смежным специальностям. Наличие подготовленных высококвалифицированных специалистов в составе кадрового резерва учреждений позволяет существенно снижать затраты на подбор персонала, и как следствие их адаптацию, а также снижает риски при временном отсутствии руководящих кадров и других форс-мажорных обстоятельствах.

Управление кадровым резервом руководящего состава является одним из наиболее значимым направлением деятельности в кадровой работе, поскольку именно от этого зависит эффективность работы всего учреждения. Таким образом, сутью кадрового резерва является обеспечение нормального функционирования учреждения в случае ротации или увольнения работников.

В качестве источников кадрового резерва в управление образованием чаще всего рассматривается:

- молодые специалисты, соответствующие требованиям планируемой вакансии, и успешно отработавших в организации;
- работники, постоянно демонстрирующих высокие показатели в работе и имеющие квалификационные категории;
- заместители руководителя.

Таким образом, мы можем выделить основные задачи кадрового резерва:

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

В образовательных учреждениях Бугульминского муниципального района трудятся 104 руководящих работников, в том числе в ДОУ - 50, в УДО - 14, в школах - 40.

В зоне предпенсионного и пенсионного возраста находятся 5 руководителей общеобразовательных организаций и 9 заведующих детскими садами, 3 руководителя учреждений дополнительного образования, что составляет 16,3% 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

Бугульминского муниципального района

Стаж работы	Общеобразовательные учреждения	Дошкольные образовательные учреждения	Учреждения дополнительного образования	Итого
3-5	12	13	5	30
5-10	3	11	3	17
10-15	10	5	1	16
15-20	5	6	1	12
20 и более	10	15	4	29

Таким образом, на 104 руководящих работников системы общего образования, в настоящее время сформирован резерв управленческих кадров общей численностью 21 человек.

Результаты исследования, показывают, что работа с резервом в Бугульминском муниципальном районе ведется.

Количественные показатели по численности руководителей ОУ и резерва управленческих кадров Бугульминскому муниципальному району

№	Район	Количество		
		Руководителей ОУ	Лиц, включенных в резерв	Лиц, назначенных из резерва в 2021 г.
1	Бугульминский муниципальный район	104	21	3

Рекомендация руководителям ОУ:

- систематизировать работу с молодыми специалистами по подготовке их в качестве резерва руководителей;
- вести планомерную работу с успешными учителями, имеющими высокие показатели по предмету.

рекомендовать к изучению и распространению опыт работы по формированию резерва управленческих кадров администрации МБОУ СОШ №3 с УИОП.

Заведующая ИМО



Т.Ю. Михайлова