

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

Формирование резерва управленческих кадров - это процесс выявления, отбора, оценки и подготовки кадров в целях оперативного замещения управленческих должностей в муниципальной системе образования высококвалифицированными и подготовленными к соответствующей работе кадрами, способными качественно решать поставленные перед ними задачи.

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 значимого направления 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, т.к. 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, нивелирование ущерба, возникающего вследствие текучести кадров, 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 хаотическим, напротив, оно должно быть максимально прогнозируемым, планируемым, вписывающимся в общую концепцию поступательного развития организации и усиления ее кадрового потенциала.

Рейтинг кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров – список кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, составленный по результатам изучения и оценки их личностно-профессиональных ресурсов с присвоением рейтингового балла, отражающего уровень личностной и профессионально-управленческой готовности и определяющего степень соответствия конкретному уровню резерва управленческих кадров.

Рейтинговый балл – индивидуальное интегральное балльно-рейтинговое значение, отражающее уровень личностной и профессионально-управленческой готовности кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и определяющее степень соответствия конкретному уровню резерва.

Личностно-профессиональные ресурсы – профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, сформированные на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта, позволяющие проявлять эффективность и результативность на занимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств.

Личностно-профессиональное развитие – процесс приобретения кандидатами и лицами, включенными в резерв управленческих кадров, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющий на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне

эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях.

Индивидуальный план профессионального развития – формализованный документ, описывающий рекомендации по развитию личностно-профессиональных ресурсов лица, включенного в резерв управленческих кадров, и определяющий направления и способы такого развития.

Цель и задачи формирования и использования резервов управленческих кадров.

Резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления, включая организации федерального, регионального и местного подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, из числа руководителей, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров;
- создать условия для развития кадрового потенциала системы государственного управления и местного самоуправления в стратегической перспективе, включая развитие кадрового потенциала организаций федерального, регионального и местного подчинения.

Принципы формирования и использования резервов управленческих кадров

Работа с резервами управленческих кадров осуществляется на основе следующих принципов:

- принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в резерв управленческих кадров, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам

эффективной реализации резерва управленческих кадров;

- принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

- принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, на основе анализа совокупности всех составляющих управленческого потенциала, а также факторов, влияющих на его развитие, с учетом как текущей эффективности и результативности, так и потенциала личностно-профессионального развития;

- принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

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 Кайбицкого муниципального района трудятся 27 руководящих работников, в том числе в ДОУ – 10, в УДО – 1, в школах – 16.

В зоне предпенсионного и пенсионного возраста находятся 2 руководителя, что составляет 7,4% 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
Кайбицкого муниципального района

Стаж работы	Общеобразовательные учреждения	Дошкольные образовательные учреждения	Учреждения дополнительного образования	Итого
3-5	3	2	1	6
5-10	2	1	0	3
10-15	4	0		4
15-20	0	0		0
20 и более	7	7		14

Таким образом, на **27** руководящих работников системы общего образования, в настоящее время сформирован резерв управленческих кадров общей численностью **15** человек.

Рекомендации:

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

Методист



М.А.Мухутдинова