

## Анализ работы по формированию резерва управленческих кадров в системе образования Лениногорского 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 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 снизить 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.

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 Лениногорского муниципального района трудятся 84 руководящих работника, в том числе в ДОУ – 48, в УДО – 3, в школах – 33.

В зоне предпенсионного и пенсионного возраста находятся 24 руководителя, что составляет 28,6% от общего числа руководителей. В случае проведения ротации, предстоит большая серьезная работа по подготовке кадрового резерва. Руководящий состав образовательных учреждений имеет значительный опыт работы.

Таким образом, на **84** руководящих работника системы образования, в настоящее время сформирован резерв управленческих кадров общей численностью **26** человек.

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

Приложение 1

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

№	Район	Количество		
		Руководителей ОУ	Лиц, включенных в резерв	Лиц, назначенных из резерва в 2021/2022 учебном году
1	Лениногорский муниципальный район	84	26	3

Рекомендации:

- руководителям ОУ уделять больше внимания к подготовке резерва вместо лиц предпенсионного и пенсионного возраста;
- руководителям ДОУ систематизировать работу с молодыми специалистами по подготовке их в качестве резерва руководителей;
- рекомендовать к изучению и распространению опыта работы по формированию резерва управленческих кадров администрации МБОУ «Лицей № 12».

Ведущий специалист



Р.Н. Каракчиева