

**Анализ работы по формированию резерва управленческих кадров
В системе образования Нурлатского муниципального района
за 2019-2021 гг.**

Резервы управленческих кадров формируются с целью повышения качества кадрового состава системы образования с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей. Поэтому в настоящее время одним из перспективных и актуальных вопросов в системе образования является формирование кадрового резерва управленческих кадров.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются резервы управленческих кадров, для того чтобы иметь возможность качественно обеспечить организацию работниками, которые могут профессионально выполнять не только свои функциональные обязанности, но и решать вопросы по смежным направлениям.

. Формирование кадрового потенциала проводится в целях обеспечения образовательной организации квалифицированными успешными лидерами, обладающими высоким профессиональным и личностным потенциалом.

Управление кадровым резервом руководящего состава является одним из важнейших направлений деятельности по кадровой работе. В ходе формирования кадрового резерва необходимо решать следующие задачи:

- повышать уровень мотивации работников системы образования по Нурлатскому муниципальному району к профессиональному росту;

- выявлять наиболее способных к руководящей работе педагогических работников;

- своевременно организовывать курсы профессиональной подготовки и совершенствование управленческих компетенций у кандидатов в руководители.

Формирование резерва организации позволяет безболезненно проходить период адаптации будущего руководителя внутри своей же организации, а так же снижает показатель текучести кадров и риски при временном отсутствии руководящих кадров. Умелый руководитель - эффективное управление всей организации, а значит результативность работы всего коллектива.

Таким образом мы можем сказать, что работа с кадровым резервом является обеспечение нормально функционирования организации в случаи ротации или увольнение работника, или неблагоприятных событий, которые со собой несут опасности ущерба, возникающие в следствии текучести кадров.

В качестве источниками кадрового резерва муниципальных образовательных организаций являются:

- руководители подразделений педагогические работники и специалисты образовательных организаций;

- педагогические работники и специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в профессиональной деятельности;

- молодые перспективные педагоги и специалисты;

- заместители директоров и ст. воспитатели

Таким образом в учреждениях Нурлатского муниципального района трудятся 61 руководителей, в том числе 31 директоров, заведующих ДОУ- 28, УДО – 2,

По итогам анализа в ближайшие 3 года на стадии пенсионного и предпенсионного возраста находятся 10 директоров в том числе 2 заведующих, что составляет 6,1 от общего числа руководителей.

По стажу работы руководителей образовательных учреждений Нурлатского муниципального района :

Стаж работы в должности	ОУ	ДОУ	УДО	ИТОГО
До 2 –х лет	4	3	1	8
3-5	13	10	0	23
5-10	3	4	0	7
10-15	3	5	0	8
15-20	4	1	0	5
20 и более лет	4	5	1	10
	31	28	2	61

Исходя из таблицы мы видим, что всего в течении последних пяти лет сменилось руководящих работников на 50%. В связи с этим, ежегодно проводится корректировка списка на резерв руководителей из числа заместителей директоров и педагогов.

В настоящее время результаты работы показывают, что работа по постоянному обновлению кадров ведется.

Наименование района	Количество		
	Руководителей ОУ	Лиц включенных в резерв	Лиц, назначенных из резерва
Нурлатский муниципальный район	61	62	7

Рекомендации и предложения:

Руководителям общеобразовательных организаций:

- своевременно проводить корректировку списочного состава педагогов, включенных в кадровый резерв управленческих кадров школы вместо лиц, уходящих на заслуженный отдых, в отпуск по уходу за ребенком, или длительный отпуск и по другим уважительным причинам;

- с целью обучения эффективному управлению организацией в случае ротации заблаговременно мотивировать работника, включенного в кадровый резерв о направлении на профессиональную переподготовку «Менеджмент в образовании»;

Руководителям ДОУ:

- систематизировать работу по подготовке управленческих кадров из специалистов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров, согласно требованиям к уровню образования, стажу и опыту работы на соответствующих должностях, возрасту, проведения анализа личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидата для включения в резерв управленческих кадров.

Рекомендовать положительный опыт работы по формированию резерва управленческих кадров МАОУ «СОШ №3» .

Начальник МКУ «Управление образования»



А.Н. Рахматуллина