УТВЕРЖДЕНО
решением комиссии по формированию
и подготовке резерва управленческих кадров
управления образования администрации
Борисовского района
протокол № 2 от 04 декабря 2017 г.

Модель формирования резерва управленческих кадров на замещение должности руководителя образовательного учреждения

Резерв – это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в учреждениях системы образования.

Резерв создается в следующих целях:
- обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей системы образования;
- своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах;
- сокращения периода их адаптации при назначении на должности;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования.

Резерв подразделяется на номенклатуры:
- резерв руководителей учреждений дополнительного образования;
- резерв руководителей учреждений общего среднего образования;
- резерв руководителей дошкольного образования.

Стратегическая цель резерва - создание условий для оперативного замещения лицами, обладающими необходимыми профессионально-деловыми и личностными качествами, управленческих должностей в государственно значимых сферах экономики, науки, образования, здравоохранения, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, экологии и т.д.

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

Формирование резерва управленческих кадров основано на принципах:
- законности;

- добровольности включения и нахождения в резерве управленческих кадров;
- единство требований к гражданам при включении в резерв управленческих кадров;
- объективности и всесторонней оценки профессиональных и личностных качеств граждан при включении в резерв управленческих кадров.

Этапами формирования резерва являются:

•предварительное изучение и оценка кандидатов на зачисление в резерв;
•отбор кандидатов в состав резерва;
•зачисление в состав резерва;
•организация подготовки резерва;
•оценка готовности резерва.

Целью разработанной модели формирования кадрового резерва является обеспечение регулярного обновления кадрового резерва системы общего образования из числа руководящего состава, педагогических работников, молодых специалистов.

Основными задачами должны выступать:

- своевременное замещение вакантных должностей руководителей в сфере образования;
- содействие должностному росту работников сферы образования;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке кадров в сфере образования;
- обеспечение преемственности и устойчивости управления образовательным учреждением;
- сохранение и развитие перспективных работников;
- сокращения временных затрат на подбор руководящих кадров и периода адаптации руководителя в новой должности;
- омоложение кадрового состава системы общего образования.

При формировании резерва управленческих кадров управления образования учитывались: уровень профессионального образования, стаж работы по специальности, стаж государственной службы, знание нормативных правовых актов, результаты служебной деятельности, возраст, состояние здоровья, общественное мнение о сотруднике, личное желание кандидата и планирование им своей карьеры.

Для формирования такого резерва потребовалось:

во-первых, создать эффективную правовую основу и соответствующую ей систему долгосрочного кадрового «производства»;
во-вторых, разработать механизм тщательного отбора лучших специалистов-управленцев;
в-третьих, сформировать единую базу данных о руководящих кадрах на муниципальном уровне, а также применительно к учреждениям;
в-четвертых, внедрить продуманную систему назначения лиц, включенных в резервы, на управленческие должности.

Отбор кандидатов на включение в резерв управленческих кадров проводился специально образованной Комиссией. Отбор кандидатов

производился по оценке кандидатов, изучению анкетных данных, прохождению тестовых заданий.

Формирование резерва управленческих кадров осуществлялось из представителей педагогических работников Борисовского района, молодых специалистов. В резерв управленческих кадров привлекаются наиболее талантливые люди, способные внести значимый вклад в повышение эффективности образования в целом.

Важнейшие задачи социального и экономического развития, которые стоят перед управлением образования администрации Борисовского района, включения в сферу образования талантливых, целеустремленных и творчески мыслящих людей. С этой целью создан резерв управленческих кадров.

Резерв создавался с учетом насущных потребностей района, а также перспективных, стратегических целей. Эта серьезная работа идет «на опережение» и ни в коем случае не сводится к бюрократическим процедурам и формальным показателям. Особое внимание в этой связи уделяется отбору и подготовке кадров.

Кандидат в резерв управленческих кадров должен обладать знаниями и навыками, необходимыми для оперативного принятия взвешенных и правильных решений, инициативностью, умением нестандартно мыслить и прогнозировать результаты своей работы. Кроме того, он должен владеть современными технологиями и обладать умением стремительно реагировать на изменение ситуации.

Резерв - это открытый канал для притока «свежих сил», пополнения сферы экономики, государственного и муниципального управления молодыми перспективными руководителями.

Новая, отвечающая запросам общества и государства система подготовки кадров предусматривает механизмы ротации, позволяющие постоянно обновлять резерв управленческих кадров, отбирая на руководящие должности «лучших из лучших».

Предусмотрено также расширение профессиональных возможностей лиц, включенных в резерв, прежде всего за счет приобретения ими нового опыта, развития личных способностей. В свою очередь, тем, кто состоит в резерве, предоставлена возможность раскрыть талант современного управленца и новатора, проявить себя грамотным, широко мыслящим руководителем.

Резерв управленческих кадров - это долговременный проект общенационального масштаба. Его тактической целью является формирование высокопрофессиональных управленческих кадров страны.

Основные требования к кандидатам в резерв управленческих кадров: управления образования администрации Борисовского района, возраст от 22 до 60 лет (приоритетно), наличие высшего профессионального образования, отсутствие судимости и компрометирующих обстоятельств, активная гражданская позиция, профессиональный подход к делу, работоспособность, целеустремленность, ответственность.

Формирование резерва управленческих кадров управления образования администрации Борисовского района проводится по следующим этапам:

1) выдвижение кандидатов в резерв управленческих кадров;

2) оценка профессиональных знаний и навыков, личностных и деловых качеств кандидатов в резерв управленческих кадров;

3) отбор кандидатов в резерв управленческих кадров комиссией по подготовке предложений по формированию и подготовке резерва управленческих кадров;

4) рассмотрение Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров управления образования администрации Борисовского района предложений в отношении кандидатов в резерв управленческих кадров;

5) утверждение резерва управленческих кадров Комиссией.

Основной задачей подготовки резерва управленческих кадров является совершенствование профессиональных знаний и навыков, личностных и деловых качеств лиц, включенных в резерв управленческих кадров, необходимых для замещения ими руководящих должностей.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется отделом кадрового и ресурсного обеспечения управления образования администрации Борисовского района.

Координатором подготовки лиц является управление образования администрации Борисовского района.

В целях подготовки к замещению руководящей должности составляется индивидуальный план подготовки лица, включенного в резерв управленческих кадров.

Также, определяется качество подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, Комиссией осуществляется оценка лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Проблемы и пути их решения при формировании резерва управленческих кадров

За период формирования и подготовки резерва управленческих кадров осуществлен комплекс мероприятий, направленных на формирование, обеспечение подготовки и эффективного использования постоянно действующего резерва управленческих кадров.

Важным результатом указанных мероприятий явилось:

- внедрение организационных механизмов формирования и подготовки резерва управленческих кадров;
- обеспечение эффективного функционирования механизма непрерывного выявления и отбора управленческих кадров;
- создание постоянно действующей, систематически пополняемой и обновляемой базы данных о лицах, включенных в резерв управленческих кадров;
- обеспечение возможности использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров и прошедших необходимую подготовку, при замещении руководящих должностей.

В настоящее время происходят изменения в экономической и социальной структуре общества, направленные на создание эффективной экономики и укрепление государственности. Возросли требования гражданского общества к уровню управления. Действительно, даже один некомпетентный человек, находящийся во власти, может нанести большой, отрасли и даже государству. Таким образом, одной из важнейших проблем при формировании резерва управленческих кадров является профессиональная подготовка и переподготовка кадров, что в свою очередь обуславливается необходимостью дальнейшего развития резерва управленческих кадров.

Заключение

Подводя итоги вышеизложенного материала, можно сделать основные выводы.

Мы определили, что современная практика все более настоятельно требует подбора высокопрофессиональных, ответственных и динамичных руководителей и исполнителей, а формирование резерва управленческих кадров представляет собой процесс становления профессиональных руководителей и специалистов. Главной целью такого резерва, является создание условий для оперативного замещения лицами, обладающими необходимыми профессионально-деловыми и личностными качествами управленческих должностей.

Основной задачей, создания кадрового резерва, является выявление перспективных специалистов для данной профессиональной деятельности.

Также мы выявили, что, при формировании резерва управленческих кадров необходимо использовать новые подходы к определению уровня способностей резервиста. В резерв управленческих кадров привлекаются наиболее талантливые люди, способные внести значимый вклад в повышении эффективности управления.