



Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 95
Мошкина Т.Н.
09.01.2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ МБДОУ № 95

1. Общие положения

Кадровый резерв — это перечень лиц, которые в силу своего образования, деловых качеств, опыта и перспектив развития способны к выполнению функций по должности более высокого уровня, чем та, с которой они включены в кадровый резерв. То есть в резерв попадают лица, имеющие все основания для успешного профессионального продвижения. Это продвижение, как правило, предполагает занятие руководящих должностей и требует соответствия кандидата определенным характеристикам.

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом МБДОУ № 95.

1.2. Плановый резерв кадров ДОУ- это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящие и педагогические должности.

1.3. Перспективный резерв ДОУ- это молодые специалисты (до 35 лет) с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты.

1.4. Кадровый резерв может быть как внутренним (за счет собственных сотрудников), так и внешним (при котором кандидаты привлекаются со стороны). Отбор внешних кандидатов осуществляется, например, из числа:

- работников, оформленных по договору ГПХ;
- студентов, проходящих стажировку; практику;
- кандидатов, рассматриваемых на вакантные должности.

2. Основные цели и принципы работы кадрового резерва.

2.1. Создание кадрового резерва преследует несколько целей:

- обеспечение преемственности управления с минимальными потерями времени и средств в процессе смены кадров, с сокращением срока адаптации специалиста к новой должности;
- создание системы обновления руководящих кадров, позволяющей обеспечивать эффективный уровень руководства, соответствующий не только реальным современным требованиям, но и рассчитанный на будущие прогрессивные перемены в деятельности;
- перевод процесса замены руководителей и специалистов на плановую основу;
- выявление перспективных сотрудников среди лиц, уже проявивших себя, знакомых со спецификой деятельности организации и адресное вложение средств в их направленную подготовку;
- проведение постоянного мониторинга профессиональных качеств сотрудников, позволяющего не только оптимизировать расстановку сил в существующем коллективе, но и без проблем формировать руководящий персонал для новых подразделений;

2.2. Основные принципы формирования кадрового резерва:

- добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв для замещения вакантной должности;
- объективность оценки профессиональных качеств работников и результатов их служебной деятельности;
- создание условий для профессионального роста;

- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;

3. Порядок формирования резерва

3.1. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

3.1.1. Формирование резерва:

- сбор информации о перспективных сотрудниках для составления списков кадрового резерва;
- квалификационный отбор сотрудников для добавления в кадровый резерв;
- оформление и утверждение списков резерва;

3.1.2. Подготовка резерва:

- проведение обучения резервиста;
- проведение аттестации, с целью оценки уровня знаний кандидата по программе обучения и принятия решения о целесообразности нахождения сотрудника в резерве;
- направление резервистов на стажировку.

3.1.3. Реализация резерва:

- выдвижение резервистов на руководящие должности;
- систематическое обновление списков резерва с целью пополнения;
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в резерве.

4. Отбор кандидатов и исключение из резерва

Отбор в кадровый резерв производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.

При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры: возраст (возраст кандидата на момент вступления в кадровый резерв составляет от 25- до 45 лет); уровень образования (высшее образование); стаж работы по профессии; квалификационные требования по планируемой должности.

Основания для исключения из резерва:

- назначение работника на должность;
- подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва;
- выявления фактов, свидетельствующих о предоставлении резервистом заведомо ложных сведений;
- совершения правонарушения, иных деяний, несовместимых с нахождением в кадровом резерве;

5. Подготовка специалистов и руководителей, зачисленных в резерв

5.1. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки персонала ДОУ.

5.2. Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от основной работы.

5.4. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практически и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

5.5. Подготовка на замещение должностей руководителей проводится по профилю деятельности работника с обязательным изучением основных вопросов образования, менеджмента.

5.6. Подготовка перспективного кадрового резерва. Потенциальный резерв состоит из молодых сотрудников с лидерскими качествами, которые в перспективе могут занять руководящие должности. Перспективный резерв формируется из сотрудников в возрасте до 35 лет. Подготовка перспективных сотрудников носит целевого характера - они готовятся к занятию определенной должности, а руководящей работой в целом.

5.7. Перемещение сотрудников из перспективного резерва в плановый производится: