

Согласовано:

Председатель управляющего
совета школы
А.В. Антонов

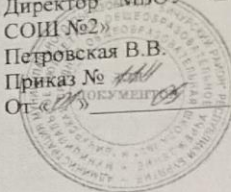
«1» 09 2018

Согласовано:

Председатель Профсоюзного
комитета МБОУ «Бичурская
СОШ №2» В.Г. Тимофеева

Утверждаю:

Директор МБОУ «Бичурская
СОШ №2»
Петровская В.В.
Приказ № 144
От «14» 09 2019г



ПОЛОЖЕНИЕ о кадровом резерве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом

1.2. Плановый резерв кадров школы - это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на должности, подлежащие обеспечению кадровым резервом.

1.3. Перспективный резерв школы - это молодые специалисты (до 35 лет) с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера - они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

2. Основные принципы работы кадрового резерва.

2.1. Цели работы с плановым резервом:

- своевременное замещение высококвалифицированными специалистами руководящих должностей школы;
- снижение рисков при назначениях руководящих работников;
- повышение уровня профессиональной подготовки работников;
- сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность.

2.2. Цели работы с перспективным кадровым резервом:

- поиск, отбор и усиленное развитие сотрудников, обладающих потенциалом для занятия через несколько лет руководящих должностей в школе;
- мотивация карьерного роста работников и дополнительное стимулирование молодых сотрудников на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации;
- внедрение в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирование карьеры);
- улучшения качественного состава работников;
- повышения уровня мотивации работников.

2.3. 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 на службе;
- соблюдение равенства прав граждан при включении в кадровый резерв и их профессиональной реализации;
- гласность в формировании и работе с кадровым резервом.

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;
- 1.1.1. Подготовка резерва:
 - проведение обучения резервиста;
 - направление резервистов на стажировку.
- 1.1.2. 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.
- 2. Отбор кандидатов и исключение из резерва
- 4.1. Отбор в кадровый резерв производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.
- 4.2. В целях обеспечения эффективности резерва его численность составляет не менее 2 кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.
- 4.3. Список должностей, подлежащих обеспечению кадровым резервом, определяется согласно Приложению №1.
- 4.4. Кадровый резерв школы формируется из следующих источников: - квалифицированные специалисты;
- молодые специалисты.
- 4.5. При отборе кандидатов в кадровый резерв учитываются следующие параметры:
 - возраст (возраст кандидата на момент вступления в кадровый резерв не должен превышать 50 лет);
 - уровень образования (высшее образование);
 - состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);
 - стаж работы по профессии и на руководящей должности соответствующей категории (согласно Приложению №1);
 - квалификационные требования по планируемой должности.
- 4.6. Для проведения отбора используются следующие методы:
 - анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);
 - оценка качества труда (результаты труда, тщательность выполнения заданий, надежность, рациональность, экономичность);
 - собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).
- 4.7. Основания для включения в резерв:
 - стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры, лидерству;
 - рекомендация непосредственного руководителя, согласованная с руководителем направления.
- 4.8. Основания для исключения из резерва:
 - назначение работника на должность (выдвижение в другую деятельность); - подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва;
 - выявления фактов, свидетельствующих о представлении резервистом заведомо ложных сведений;
 - совершения правонарушения, иных деяний, не совместимых с нахождением в кадровом резерве;
 - нарушение порядка и условий зачисления в кадровый резерв, установленных настоящим Положением;

-неудовлетворительными показателями профессиональной деятельности; - систематического невыполнения плана индивидуального развития.

4.9. Процедура отбора резервистов.

4.9.1. Непосредственный руководитель кандидата в соответствии с рекомендуемыми критериями осуществляют первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и составляет рекомендацию о включении работника в резерв. Списки заверяются у руководителя направления. Также руководителем кандидата оформляется «Информационный лист кандидата».

3. Подготовка специалистов и руководителей, зачисленных в резерв

3.1. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки персонала школы.

3.2. Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства (внутрифирменная подготовка).

5.4. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических 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, состоящих в Совете Молодых Специалистов. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера-они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

5.7. Перемещение сотрудников из перспективного резерва в плановый производится:

- по итогам проведения аттестации;
- по достижении сотрудником возраста 35 лет.

5.8. Подготовка кадрового резерва предусматривает теоретическую и практическую части.

5.9. Основными видами теоретической подготовки резерва являются: - переподготовка и повышение квалификации;

- внешнее и внутреннее обучение по проблемам повышения эффективности обучения и управления, в том числе управления персоналом, изучение экономических дисциплин; - мастер-классы и тренинги - проведение семинар о деловых играх по эффективному управлению.

5.10. По прохождении теоретической подготовки проводится аттестация, с целью принятия решения о целесообразности продолжения обучения по программе подготовки руководящих кадров.

5.11. Основным видом практической подготовки является:

- исполнение обязанностей (замещение в период отпуска, болезни и т.д.) в на должностях, соответствующих уровню и специализации резервиста. При исполнении обязанностей сотрудник у выплачивается разница в окладах между занимаемой им должностью и той, на которой он исполняет обязанности.

4. Мотивация сотрудников надолго срочные отношения

4.1. Мотивация сотрудников на долго срочное сотрудничество является важнейшим этапом работы с сотрудниками.

4.2. Мотивация и стимулирование сотрудников преследует две цели:

- выработать у сотрудника желание наиболее эффективным способом добиваться поставленных перед ним целей и задач;

- повысить лояльность, приверженность сотрудников.

4.3. Выделяются формы мотивации, действующие на сотрудника:

4.3.1. Материальные вознаграждения— заработная плата, премии.

4.3.2. Нематериальные вознаграждения совпадение ценностей учреждения с жизненным стилем сотрудника, комфорт, ощущения успеха, товарищеские отношения в коллективе, статус, отношение к собственному имиджу, интересная работа - оказывает большое влияние на мотивацию для увеличения эффективности в деятельности сотрудника и, следовательно, на культуру в целом, на возможности ее совершенствования.

4.4. Уровни развития мотивации сотрудников.

4.4.1. Развитие мотивации сотрудника на индивидуальном уровне предполагает:

- активное объяснение целей проводимой работы, ее ценности и смысла, т.е. реклама будущего результата;
- распределение задач в соответствии с индивидуальными возможностями, способностями и квалификацией сотрудников;
- периодическое проведение собеседований «руководитель—сотрудник» (возможность выговориться для сотрудника, возможность договориться для руководителя);
- постановка реально достижимых целей при определенном аккумулировании усилий сотрудника;
- обеспечение понимания чувства достижения результата (поощрение за результат).

4.4.2. Развитие мотивации сотрудника на уровне рабочего места включает:

- участие сотрудников в постановке и определении общих целей (для себя, своего подразделения, всей компании) на рабочем месте;
- создание системы совместной деятельности подразделения для понимания достигнутой цели (задачи) в рамках рабочей группы;
- создание должной рабочей атмосферы и устранение излишних процедурных ограничений (добровольность сотрудников).

5. Реализация резерва.

5.1. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списков резерва, входе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразности продолжения подготовки, корректировке плана обучения, исключения из резерва.