

**Утверждаю:**

Директор МАДОУ УМР Упоровского  
детского сада «Солнышко»  
общеразвивающего вида с приоритетным  
направлением деятельности по физическому  
направлению развития детей

Сарсикеева А.Е.

« 28 » августа 2014

Приказ № 33/100 от « 28 » августа 2014

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о формировании кадрового резерва МАДОУ УМР Упоровского  
детского сада «Солнышко» общеразвивающего вида с  
приоритетным направлением деятельности по физическому  
направлению развития детей**

С. Упорово 2014г

## 1. Общие положения

1.1. Кадровый резерв (далее резерв) – это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящую должность.

1.2. Формирование резерва и работа с ним проводится в целях:

- Постоянного пополнения резерва руководителей высококвалифицированными специалистами;
- Своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;
- Повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров, внедрения в практику работы с кадрами, прогнозирования служебных перемещений;
- Снижение рисков при назначении руководящих работников;
- Мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у специалистов, зачисленных в резерв, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по руководящей должности.

1.3. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

- *Формирование резерва:* анализ потребности в резерве, выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор, оформление и утверждение списков резерва.

- *Целевая подготовка работников,* включенных в списки резерва для замещения руководящей должности.

- *Реализация резерва:*

- обеспечение планового замещения должности и утверждение в ней нового работника;
- систематическое обновление списков резерва (не реже 1 раза в год) с целью пополнение;
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников, состоящих в резерве.

1.4. Ответственность за организацию формирования резерва в МАДОУ и работу с ним возлагается на администрацию МАДОУ (далее – МАДОУ).

## 2. Основные принципы и порядок формирования резерва

2.1. Работе по формированию резерва должно предшествовать определение администрацией МАДОУ оптимальной численности резерва руководящих кадров на основе:

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;
- потребности в руководящих кадрах на ближайший год и длительную (до 5 лет) перспективу;
- фактической численности подготовленного резерва каждого уровня;
- количества кандидатов, выбывших из резерва в следствии невыполнения программы подготовки, перемены места жительства и др.
- числа руководителей. Высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии руководящего аппарата.

В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее 2 кандидатов на место по каждой категории должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух категорий) должностей.

2.2. Резерв формируется из следующих источников:

- квалифицированные специалисты МАДОУ;
- заместители руководителя МАДОУ;

- методисты.

2.3. При отборе кандидатуры в резерв следует учитывать:

- возраст;
- уровень образования (наличие одного высшего образования)
- состояние здоровья;
- стаж работы по профессии, либо в руководящей должности;
- квалификационные требования по планируемой должности.

2.4. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников.

Для проведения отбора рекомендуется использование следующих методов:

- Анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, автобиографии, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);
- Оценка качества труда (результатов 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).

2.5. Отбор кандидатов и оформление документов для включения в список резерва производится администрацией МАДОУ. Непосредственный руководитель работника осуществляет первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и представляет директору МАДОУ список резерва, включающий сведения о работниках, который хранится по правилам документов, содержащих персональные данные работников.

### **3. Подготовка специалистов, зачисленных в резерв**

3.1. Подготовка работников, зачисленных в резерв, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва. Подготовка на замещение должностей руководителей, заместителей руководителей, проводится по профилю деятельности работника. Подготовка резерва осуществляется без отрыва от производства. Эффективность резерва обеспечивается прежде всего созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

3.2. Подготовка резерва осуществляется в соответствии с Планом работы и предусматривает теоритическую часть. Основными видами теоритической подготовки резерва являются:

- целевая переподготовка и повышение квалификации;
- обучение по проблемам повышения эффективности управления, в том числе управления персоналом;
- участие в работе конференций, семинаров, для ознакомления с современными достижениями науки и техники;
- отработка навыков работы с нормативными документами, разработка локальных нормативных актов;
- возложение обязанностей по должности резерва в случае отсутствия основного работника.

### **4. Реализация резерва**

3.3. Выдвижение из резерва производится в порядке, принятом при решении вопросов назначения на руководящие должности.

3.4. С целью повышения эффективности резерва проводится ежегодная корректировка списков резерва, в ходе которой оцениваются результаты годовой подготовки, даются заключения о возможности выдвижения кандидата на руководящую должность, целесообразность продолжения подготовки, исключения из резерва.