

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ ДО
«Петрозаводская детская школа
искусств им. М.А. Балакирева»
_____ Бренц М.О.

«08» ноября 2021 г.

Приказ № 290 от «08» ноября 2021 г.

Положение о кадровом резерве МОУ ДО «Петрозаводская детская школа искусств им. М.А. Балакирева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет задачи, порядок формирования и организацию работы с кадровым резервом МОУ ДО «Петрозаводская детская школа искусств им. М.А. Балакирева» (далее - Учреждение).

1.2. Плановый резерв кадров Учреждения – 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 кадров Учреждения - 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 Учреждения;
- 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 развитие сотрудников, обладающих потенциалом для занятия через несколько лет руководящих должностей в Учреждении;
- 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).

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;
- 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;
- оформление и утверждение списков резерва.

3.1.2. Подготовка резерва:

- проведение обучения резервиста.

3.1.3. Реализация резерва:

- выдвижение резервистов на руководящие должности;
- систематическое обновление и корректировка списков резерва.

4. 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. Список должностей, подлежащих обеспечению кадровым резервом по категориям:

4.2.1. Кадровый резерв на должность директора формируется из резервистов в возрасте от 35 до 50 лет и с опытом работы в Учреждении от 5 лет.

Административный ресурс на должность «директор»:

- заместитель директора по направлениям.

4.2.2. Кадровый резерв на должности заместителей директора по направлениям (УВР, НМР, АХЧ). Возраст претендентов от 35 до 50 и опыт работы в Учреждении от 3 лет.

Административный ресурс для должности «заместитель директора»:

- заведующий структурным подразделением, преподаватель, концертмейстер, педагог дополнительного образования.

4.3. Кадровый резерв Учреждения формируется из следующих источников:

- квалифицированные специалисты;
- молодые специалисты.

4.4. 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);
- квалификационные требования по планируемой должности.

4.5. Для проведения отбора используются следующие методы:

- анализ документов (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).

4.6. Основания для включения в резерв:

- стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию своей карьеры, лидерству.

4.7. Основания для исключения из резерва:

- назначение работника на должность;
- подачи резервистом заявления об исключении его из кадрового резерва.

4.8. Процедура отбора резервистов.

4.8.1. Администрация Учреждения осуществляет первичную оценку деловых и личных качеств кандидата в соответствии с рекомендуемыми критериями (Приложение №1 «КАРТА критериев оценки кандидата»), и составляет рекомендацию о включении работника в резерв. На основании рекомендации о включении работника в резерв издается приказ о включении работника в резерв.

5. Подготовка специалистов и руководителей, зачисленных в резерв

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

5.2. 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 не носит целевого характера – они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

5.3. Подготовка кадрового резерва предусматривает теоретическую и практическую части.

5.5. 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.

5.6. Основным видом практической подготовки является:

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

6. Реализация резерва.

6.1. 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, целесообразности продолжения подготовки, исключения из резерва.

КАРТА критериев оценки кандидата

ФИО _____

№ п/п	Критерий	Признак
1.	Опыт работы, профессиональные знания	
2.	Навыки решения типовых задач	
3.	Дополнительные знания и навыки (прохождение обучения на курсах, участие в семинарах, наличие других профессий и специальностей)	
4.	Знание нормативной базы, стандартов работы и др.	
5.	Мышление, способность выделять главное	
6.	Адекватность	
7.	Нестандартность	
8.	Быстрота принятия решений	
8.1.	Самостоятельность принятия решений	
8.2.	Обоснованность принятия решений	
9.	Информационные связи, контакты, использование знаний специалистов	
10.	Коммуникабельность	
11.	Умение использовать информационные источники	
12.	Персональные характеристики, эффективность труда	
12.1.	Лояльность к организации	
12.2.	Целеустремленность	
12.3.	Корректность поведения	
12.4.	Профессиональная ответственность	
12.5.	Авторитет	

Оценочная шкала признака:

- 1 - не имеет достаточных знаний (навыков, способностей) и не стремится их приобрести;
- 2 - имеет не очень глубокие знания (навыки, способности);
- 3 - имеет достаточные знания (навыки, способности);
- 4 - обладает хорошими знаниями (навыками, способностями);
- 5 - обладает глубокими знаниями (навыками, способностями), по многим вопросам может дать исчерпывающую консультацию.