

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ-КУЗБАСС**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЧЕБУЛИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**МБУ «ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННО- МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ»**

Анализ результативности работы с кадровым резервом

Кандидаты в кадровый резерв отбираются на основании оценки их деловых и личных качеств. Их отбор производится, как правило, конфиденциально, с учетом сравнения их профессиональных личностных компетенций с идеальным вариантом, установленным для каждой руководящей позиции. Сравниваются результаты работы как в прежних должностях, так и в настоящей, степень готовности, возраст, потенциал, оцениваются прилагаемые усилия по подготовке к занятию новой должности. Как вспомогательные инструменты отбора для анализа также используются результаты аттестации, сведения о повышении квалификации, данные тестирования. В основе работы с отобранными в резерв потенциальными руководителями лежит постоянное тестирование. В 2021 году для определения мотивационного профиля и роли в команде было проведено тестирование 28 кандидатов в кадровый резерв, что составляет 100 %.

Анализ кадрового резерва нужен, чтобы выделить и предоставить возможность карьерного роста действительно перспективным сотрудникам, своевременно обеспечить их карьерный рост в соответствии с профессиональным и личностным потенциалом. Получая объективную оценку потенциальных возможностей кандидатов, можно определить и порог компетенции каждого из них, то есть тот предел, перейдя который человек уже не сможет качественно улучшать свои компетенции и эффективно выполнять должностные обязанности более высокого уровня. Кроме того, оперативный анализ и оценка кадрового резерва позволяет отрегулировать кадровые перемещения и объединить их в систему мероприятий, качественно повышающих кадровый потенциал организации с учетом ее текущих и прогнозируемых нужд.

Понятие кадрового резерва предполагает, что его составляют сотрудники, потенциал которых был достаточно высоко оценен в ходе оценочных испытаний. Но этот потенциал и уже имеющиеся компетенции требуют целенаправленного развития. Чтобы объективно оценить, насколько эффективно ведется работа с кадровым резервом, лучше выбрать количественные показатели. Анализ работы с кадровым резервом с использованием таких критериев, как, например, текучесть резерва, среднее время нахождения в резерве, сроки подготовки к выполнению новых должностных обязанностей, позволит оперативно корректировать программы подготовки, состав кандидатов и их карьерные перспективы.

По результатам тестирования и составления персонифицированной базы учета кандидатов в резерв управленческих кадров, для каждого резервиста была

разработана индивидуальная программа профессионального развития, что составляет 100%.

13 резервистов в течении года были привлечены к проведению методических мероприятий, что составляет 46% от общего числа резервистов:

- 8 в качестве членов экспертных комиссий по оценке олимпиадных работ по предметам;

- 4 в качестве участников в семинарах, методических советах при директоре МБУ «ЦИМС»

Периодическая плановая оценка резерва кадров производится с использованием тех же методик, что и при отборе кандидатов в него. Хорошо зарекомендовали себя такие методы, как сравнительный анализ результатов и показателей трудовой деятельности, характеризующих качество и производительность выполняемой сотрудником работы, общая дисциплина. На основании анализа кадрового резерва для специалистов, обладающих высоким профессиональным или управленческим потенциалом разрабатываются и впоследствии корректируются индивидуальные программы.

Основными показателями и критериями эффективности работы с кадровым резервом являются:

- доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв в течении календарного года – 4 человека, что составляет 11 %;

- доля должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству ставших вакантными должностям, в течении календарного года – 4, что составляет 100%.

Для сотрудников, зачисленных в резерв управленческих кадров образовательных учреждений Чебулинского муниципального округа в течении года было проведено 3 обучающих семинара, на которых присутствовали 100 % резервистов.

В течении года 4 работника прошли программу переподготовки (курсы повышения квалификации) по направлению менеджмент в образовании, что составляет 14,2% от общего числа работников, зачисленных в резерв управленческих кадров.

Подготовил:
методист МБУ «ЦИМС»

Е.Н. Водопьянова

