
Министерство образования и науки Республики Бурятия
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Республики Бурятия
«Республиканский межотраслевой техникум»

**ИТОГИ РАБОТЫ
С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ
ГАПОУ РБ «РМТ»**

с. Новоильинск

2020 г.

Общие положения работы с кадровым резервом ГАПОУ РБ «РМТ»

Планирование численности высококвалифицированных кадров занимает особое место в управлении персоналом, поскольку они являются самым важным элементом, определяющим успех организации.

Кадровая политика техникума направлена на формирование такой системы работы с персоналом, которая ориентировалась бы на получение как социального, так и экономического эффекта. Основной задачей при реализации кадровой политики является своевременное обеспечение техникума сотрудниками требуемого качества и необходимой численности. Достижение данной задачи возможно через создание кадрового резерва работников техникума и его филиалов.

В декабре 2020 года в ГАПОУ РБ «РМТ» был сформирован кадровый резерв, целью которого является совершенствование кадровой политики и стимулирование активного профессионального роста персонала.

Работа с резервом кадров проводится на основании Положения о кадровом резерве ГАПОУ РБ «РМТ». Кадровый резерв ГАПОУ РБ «РМТ» представляет собой группу молодых сотрудников, преподавателей, прошедших подготовку, обладающих необходимыми для выдвижения на новые должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, и положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях. Резерв кадров ГАПОУ РБ «РМТ» является стратегическим (перспективным), управленческим, молодежным, внутренним видом кадрового резерва. Наличие кадрового резерва позволяет:

- осуществлять поиски, выявление наиболее профессионально подготовленных и перспективных молодых специалистов, педагогов и управленцев для работы в техникуме;
- заранее, на плановой основе, по утвержденной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности;

- эффективно организовать подготовку специалистов и руководителей, включенных в кадровый резерв;

- создавать условия для закрепления молодых специалистов, педагогов и менеджеров в техникуме;

- более успешно использовать подготовленный резерв кадров на различных направлениях и уровнях работы.

Планирование резерва кадров имеет целью обновление кадрового состава техникума, омоложение управленческого и преподавательского состава. Претендентами на включение в состав кадрового резерва являются сотрудники, педагогические работники. Формирование, отбор в резерв кадров производится на основе изучения кандидатов, наиболее способных к продвижению преподавателей и руководящих работников. Выдвижение кандидатов в кадровый резерв осуществляется структурными подразделениями, директором ГАПОУ РБ «РМТ». Критериями отбора в кадровый резерв являются личные и деловые качества, трудовые заслуги.

Исключение из списка резерва кадров производится приказом директора в связи с неудовлетворительными показателями работы соответствующего сотрудника, по результатам аттестации, по состоянию здоровья, с учетом возраста, в случае нарушения трудовой дисциплины.

Работа с резервом кадров носит целенаправленный, системный и плановый характер. Организация этой работы направлена на обеспечение качественной интенсивной подготовки к должности каждого сотрудника, включенного в резерв кадров, планирование его карьеры и сопутствующих мероприятий.

По Положению работа с резервом кадров проводится по плану, в котором предусматриваются мероприятия по направлениям:

- обучение в рамках существующей в техникуме системы повышения квалификации и переподготовки сотрудников;

- обучение по программам, ориентированным на подготовку кадрового резерва;

- стажировка на резервной должности;
- оказание помощи в реализации индивидуального плана развития;
- изучение положительного опыта ведущих техникумов России;
- организация работы Школы молодого педагога;
- организация и проведение конкурса на лучшего молодого преподавателя техникума.

По состоянию на 01.01.2021 г. качественный состав кадрового резерва представляют 9 кандидатов

Продвижение осуществлялось на основе итогов программы подготовки кадрового резерва. Учитывалось участие резервистов в программах обучения, конкурсах и проектах. Комплексный подход в работе с кадровым резервом позволяет выявить потенциальных руководителей, способствовать их росту в сфере управления образованием, предлагать и реализовывать идеи по развитию техникума