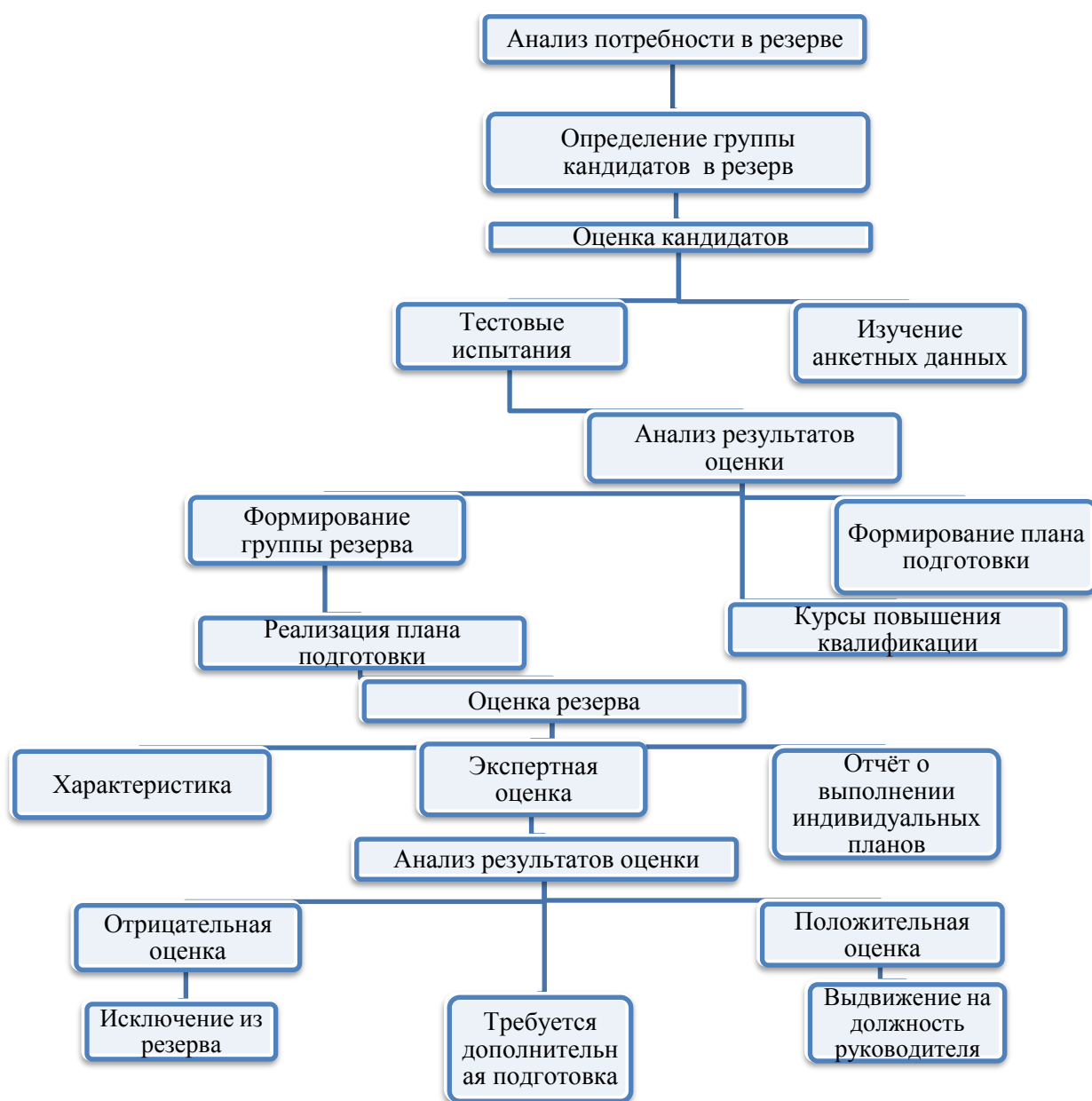


Модель формирования и развития резерва управленческих кадров



Кадровый резерв – это специально сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональную подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей в учреждениях системы образования.

Резерв создается в целях:

- обеспечения высокого качества кадрового потенциала руководителей образовательных учреждений;
- своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах;
- сокращения периода их адаптации при назначении на должности;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования.

1. Анализ потребности в резерве.

Прежде чем начать процедуры формирования резерва, следует:

- спрогнозировать** изменение кадрового состава;
- усовершенствовать** продвижение работников по службе;
- определить** степень обеспеченности резервом ключевых должностей;
- определить** степень насыщенности резерва по каждой должности или группе одинаковых должностей (сколько кандидатур из резерва приходится на каждую должность или их группу).

В результате становится возможным определить текущую и перспективную потребность в резерве.