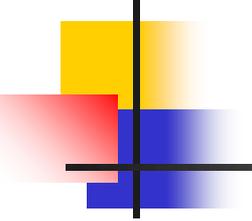


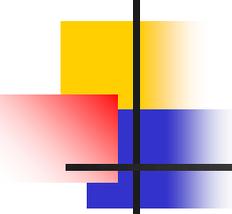
Качество работы с кадровым резервом образовательной организации: направления, критерии, использование результатов мониторинга

Осипова Т.Ю. к. психол. н., методист
КУЭиПРО



Уважаемые коллеги!

Всегда рады видеть Вас на кафедре психологического и социально-педагогического сопровождения общего и специального (коррекционного) образования!



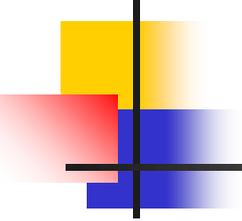
Приглашаем к сотрудничеству

- в реализации проекта «Консультационный центр по психологическому сопровождению педагогов Кузбасса»

Путь:

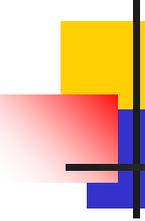


- обучении на курсах повышения квалификации,
- ежемесячных семинарах (сайт КРИПКиПРО),



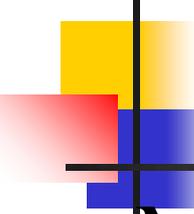
Приглашаем к сотрудничеству

20.04.22 г. в региональной
форсайт-сессии «Психолого-
педагогические службы в
образовании: проблемы и
перспективы»



Мониторинг – это непрерывное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или исходному положению организации.

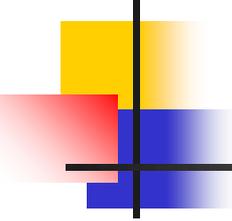
- Мониторинг является важной основой для реализации управленческих функций.



Чтобы сформировать эффективную кадровую политику, необходимо создать систему мониторинга

Мониторинг персонала или кадровый мониторинг (в т.ч. работы с кадровым резервом) является составной частью управленческого мониторинга.

Он выступает не менее важной составляющей, чем финансовый, экономический или иные разновидности мониторинга, которые осуществляются в организации.



Кадровый мониторинг является одним из инструментов, способствующих работе развивающихся организаций.

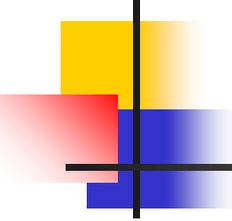
- Системно организованный мониторинг персонала включает в себя и социологические, и психологические показатели персонала, его качественные и количественные характеристики.

Мониторинг выполняет следующие задачи:

- формирование основы для разносторонней оценки существующего потенциала коллектива;
- создание данных для целостного видения всей системы организации;
- выявление имеющихся резервов для развития организации за счет развития работников;

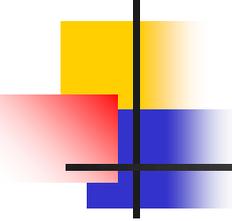
Мониторинг выполняет следующие задачи:

- создание базы для написания истории развития ОО;
- формирование системы мотивации ;
- совершенствование информационной базы для анализа деятельности всего предприятия.



Требования к системе мониторинга:

- мониторинг должен отражать все основные процессы, связанные с деятельностью персонала;
- мониторинг должен осуществляться на всех уровнях;
- должен способствовать координации действий всех элементов системы;

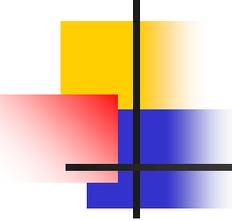


Требования к системе мониторинга:

- на основе данных мониторинга должна осуществляться конкретная работа и при необходимости оказываться помощь;
- мониторинг включает в себя показатели развития не только внутренней, но и внешней среды.

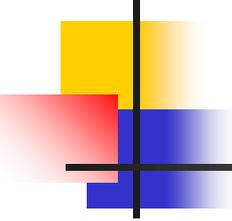


Модель системы мониторинга персонала



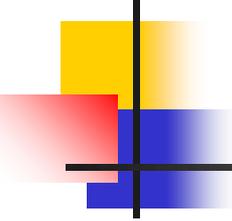
Кадровый резерв -

- группы работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.



Цели создания кадрового резерва:

- Обеспечение потребностей образовательной организации в квалифицированном персонале;
- Снижение показателей текучести кадров (показателя текучести наиболее ценных сотрудников);
- Повышение мотивации профессиональной деятельности;
- Создание условий для профессионального и карьерного роста лучших педагогов



Направления оценки кадрового резерва. Развитие функции управления кадровым резервом

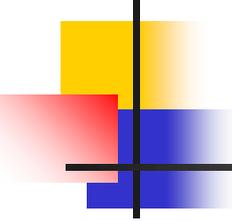
работа по планированию замещений

↓
работа с кадровым резервом

↓
выделение резервистов с высоким потенциалом

↓
управление талантами

↓
стратегическое управление талантами



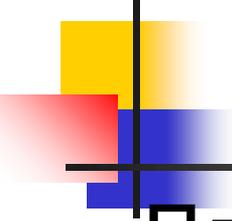
Задачи создания кадрового резерва:

- Повышение профессионального уровня педагогических работников
- Повышение эффективности обучения
- Формирование организационной культуры
- Формирование лояльности к организации и руководству
- Повышение ориентации на общий результат
- Управление карьерным ростом
- Внедрение изменений

Алгоритм формирования кадрового резерва

Кадры





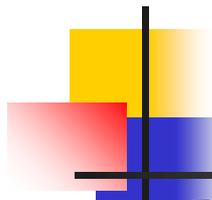
Система работы с кадровым резервом :

■ Планирование резерва

- резерв должен формироваться под конкретные должности;
- потребность в замещении должностей должна быть реальной – обоснованной и прогнозируемой во времени

■ Формирование резерва

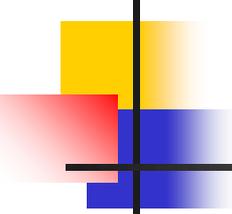
- предварительное изучение и оценка кандидатов на зачисление в резерв;
- отбор кандидатов в состав резерва;
- зачисление в состав резерва;
- организация подготовки резерва;
- оценка готовности резерва;



Система работы с кадровым резервом

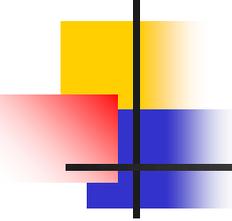
- **Работа с кадровым резервом**
 - планирование карьеры педагога
 - построение карьерограммы
 - подготовка индивидуальных планов развития
 - построение программ для обучения
 - проведение стажировок
 - проведение самостоятельных проектов
 - работа с руководителем, ментором, наставником
- **Оценка эффективности кадрового резерва**

Показатели эффективности системы работы с кадровым резервом:

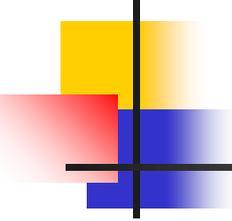


- Доля кандидатов в кадровый резерв, зачисленных в кадровый резерв.
- Количество вакансий, закрытых из педагогов, состоящих в кадровом резерве, относительно общего количества закрытых вакансий.
- Количество мероприятий по обучению для педагогов, состоящих в кадровом резерве, относительно общего количества мероприятий по обучению.
- Количество назначений на новые должности сотрудников, состоявших в кадровом резерве.

Показатели эффективности системы работы с кадровым резервом:



- Уровень текучести кадрового резерва.
- Доля учебных программ, пройденных участниками кадрового резерва, от общего количества учебных программ.
- Количество дней обучения на одного сотрудника кадрового резерва относительно количества дней обучения на одного сотрудника компании.
- Стоимость программы развития на одного резервиста. Показатель включает время, затраченное наставником, непосредственным руководителем, ментором; прямые затраты на обучение, стоимость раздаточных и других материалов.

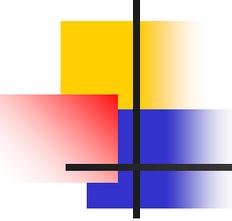


Количественные показатели оценки эффективности кадрового резерва

Эффективность подготовки руководителей внутри
организации =

число ключевых должностей за период, занятых
представителями резерв

число освободившихся должностей за период

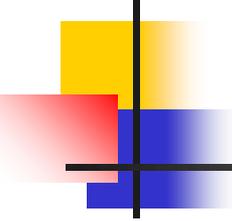


Количественные показатели оценки эффективности кадрового резерва

Текучность резерва =

число резервистов, покинувших организацию в
течение периода

среднее число резервистов за период

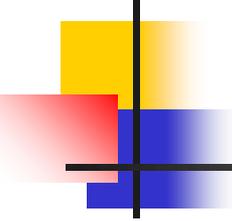


Количественные показатели оценки эффективности кадрового резерва

Средний срок пребывания в резерве =

число лет пребывания в резерве до занятия
должности

число лиц состава резерва, занявших должность

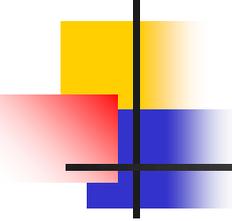


Количественные показатели оценки эффективности кадрового резерва

Готовность резерва =

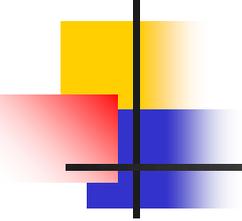
число ключевых должностей, имеющих
преемников

общее число ключевых должностей



Документационное сопровождение

- Положение о кадровом резерве
- Бланк заявки на выдвижение в кадровый резерв
- Бланк рекомендации (заполняет руководитель)
- Оценочный лист кандидата
- Характеристика сотрудника
- Бланк основание отказа
- Индивидуальный план развития
- Заключение на кандидата



Результаты мониторинговых данных могут стать основой не только принятия конкретных управленческих решений, например, при составлении прогнозов развития персоналом, но и служить источником формирования кадровой политики.