

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании резерва руководящих кадров
организации и работе с ним

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Резерв руководящих кадров организации (далее - резерв) - это работники АНО «РЦК», прошедшие квалификационный отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящую должность.

1.2. Формирование резерва и работа с ним проводятся в целях:

- постоянного пополнения резерва руководителей организации высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей;
- повышения уровня подбора и расстановки руководящих кадров, внедрения в практику работы с кадрами прогнозирования служебных перемещений (планирования карьеры);
- снижения рисков при назначениях руководящих работников;
- мотивации карьерного роста работников и дополнительного стимулирования их на повышение образовательного уровня и профессиональной квалификации.

Достижение этих целей связано с формированием и развитием у специалистов, зачисленных в резерв, профессионально необходимых знаний, деловых и личных качеств, обеспечивающих успешное выполнение функциональных обязанностей по руководящей должности.

1.3. Работа с резервом включает в себя следующие направления:

1.3.1. Формирование резерва:

- анализ потребности в резерве;
- выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор;
- оформление и утверждение списков резерва.

1.3.2. Реализация резерва:

- обеспечение планового замещения должности и утверждение в ней нового работника;
- систематическое (не реже одного раза в год) обновление списков резерва с целью пополнения;
- корректировка списка лиц, состоящих в резерве.

1.4. Ответственность за организацию формирования резерва и работу с ним возлагается на специалиста по кадрам.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА

2.1. Работе по формированию резерва должно предшествовать определение оптимальной численности резерва руководящих кадров на основе:

- прогноза изменения структуры руководящего аппарата;
- потребности в руководящих кадрах на ближайшую (год) и длительную (до пяти лет) перспективу;
- фактической численности подготовленного резерва каждого уровня;
- количества кандидатов, выбывших из резерва вследствие невыполнения индивидуальной программы подготовки, перемены места жительства и др.;
- числа руководителей, высвобождаемых в ходе организационно-штатных мероприятий, которые могут замещать имеющиеся вакансии руководящего аппарата.

В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее двух кандидатов на место. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

2.2. При отборе кандидатов в резерв следует учитывать:

- уровень образования;
- стаж работы по профессии и на руководящей должности;
- квалификационные требования по планируемой должности;
- наличие сертификации Федерального центра компетенций в сфере производительности труда;
- иных документов, подтверждающих повышение квалификации.

2.3. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и продуктивности деятельности работников. Для проведения отбора рекомендуется использование следующих методов:

- анализ документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, 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).

2.4. Отбор кандидатов и оформление документов для включения в список резерва производятся Комиссией.

2.5. В кадровый резерв не может быть включен сотрудник, имеющий на дату включения дисциплинарное взыскание.

3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ВКЛЮЧЕНИЯ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

3.1. Конкурс на формирование кадрового резерва (далее – конкурс)

объявляется по решению директора АНО «РЦК».

3.2. Право на участие в конкурсе имеют граждане РФ, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ имеющие соответствующее профессиональное образование и опыт работы. Сотрудники организации вправе участвовать в конкурсе в независимости от того, какую должность он(она) занимает на период проведения конкурса.

3.3. Извещение о проведение конкурса размещается на официальном сайте в сети Интернет АНО «РЦК».

3.4. Кандидат, изъявивший желание участвовать в конкурсе, представляет на рассмотрении комиссии, посредством направления на официальную электронную почту: info@rcck.ru., заявление (в произвольной форме) и документы, подтверждающие наличие образования, опыт (стаж) работы, наличие выданных сертификатов, документов о повышении квалификации, в том числе сертификата Федерального центра компетенций.

3.5. Заявление и документы представляются в течении 3 рабочих дней с момента размещения извещения.

3.6. В целях формирования Резерва формируется конкурсная комиссия, в составе: председателя комиссии, членов комиссии и секретаря, назначаемого из числа членов комиссии. Персональный состав комиссии утверждается приказом АНО «РЦК».

3.7. Заседание комиссии проводится в заочной форме

3.8. Рассмотрении документов, собеседование с кандидатом (в том числе дистанционным способом), проводится членами комиссии в течении 10 рабочих дней.

3.9. Результаты голосования и решения конкурсной комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами конкурсной комиссии.

3.10. По результатам конкурса не позднее 5 рабочих дней со дня принятия Комиссией решения издается приказ о включении в кадровый резерв кандидата.

3.11. Документы кандидатов, не допущенных к участию в конкурсе и кандидатов, которым было отказано во включении в кадровый резерв, могут быть возвращены им по письменному заявлению.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗЕРВА

4.1. Выдвижение из резерва производится при решении вопросов назначения на руководящие должности.

4.2. 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, исключения из резерва.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора АНО «РЦК»
от «__» ____ 2021 № __

Состав конкурсной комиссии по формированию
кадрового резерва для замещения руководящих
должностей в АНО «РЦК»

Председатель комиссии:

Артемьев А.В. – директор АНО «Центр компетенций в сфере
производительности труда Краснодарского края».

Члены комиссии:

Салтанова С.Н. – заместитель министра экономики Краснодарского края
(по согласованию);

Шустов Е.К. – начальник отдела по работе с РЦК, консультантами и партнерами
АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда»
(по согласованию);

Клименко Т.В. – специалист по кадрам АНО «Центр компетенций в сфере
производительности труда Краснодарского края» (секретарь комиссии).