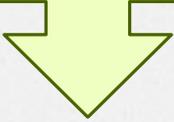


**РЕЗЕРВ КАДРОВ
НА ВЫДВИЖЕНИЕ:
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ
(НА ПРИМЕРЕ
ГУО «ЯСЛИ - САД №50 Г. МИНСКА»)**

Дроздович Ольга Леонидовна,
заведующий
ГУО «Ясли – сад № 50 г. Минска»
Научный руководитель:
Маковчик Александр Васильевич,
кандидат педагогических наук,
доцент

Цель исследования



теоретически обосновать, разработать
и экспериментально проверить модель
формирования
и развития резерва кадров на выдвижение
в учреждениях дошкольного образования.

Основные задачи исследования

1

Раскрыть сущность понятия «формирование и развитие резерва кадров на выдвижение», структуру, взаимосвязь и содержательные характеристики его компонентов.

2

Обосновать организационно - управленческие условия формирования и развития резерва кадров на выдвижение в учреждении дошкольного образования.

3

Разработать модель организации работы по формированию и развитию резерва кадров на выдвижение в учреждении дошкольного образования.

4

Проверить эффективность разработанной модели организации работы по формированию и развитию резерва кадров на выдвижение в учреждении дошкольного образования (на базе ГУО «Ясли - сад № 50 г. Минска»).

**Предмет
исследования**

формы и методы работы
руководителя
по формированию
и развитию резерва
кадров на выдвижение

**Объектом
исследования**

резерв кадров
на выдвижение
в учреждении
дошкольного образования

Глава 1

Теоретические основания формирования и развития кадров на выдвижение в учреждениях дошкольного образования

1.1

Сущность понятия «формирование и развитие резерва кадров на выдвижение», структура, взаимосвязь и содержательные характеристики его компонентов

1.2

Организационно-управленческие условия формирования и развития резерва кадров на выдвижение в учреждениях дошкольного образования

Формирование и развитие резерва кадров на выдвижение - это процесс подбора, изучения и подготовки кадров с целью дальнейшего использования по конкретному виду деятельности на определенном уровне управления (Е.М. Бабосов).

Подбор, оценка,
расстановка кадров

Аттестация
кадров

Компоненты

Подготовка, переподготовка,
повышение квалификации

Формирование резерва кадров

Основные виды кадрового резерва

Внешний резерв – это заблаговременное заполнение стартовых вакансий или вакансий, на которых всегда высокая текучесть кадров.

Внутренний резерв - это подготовка и обучение сотрудников в целях замещения вакантных должностей.

Методы и принципы формирования кадрового резерва

метод заданной группировки;

наблюдение за поведением сотрудника в различных ситуациях;

оценка результатов трудовой;

анализ документальных данных;

интервью или беседа.

конкурсность;

комплексность;

инновационность;

эшелонированность;

престижность.

**задача №1 - оценка
прогресса развития
работников;**

**задача №7 -
обеспечение
плавного
замещения
освободившейся
должности и
адаптация в ней
нового работника;**

**задача №2 -
подготовка
индивидуального
плана развития
работников;**

**задача №6 - оценка
кандидатов;**

**задача №3 -
удержание
перспективных
работников;**

**задача №5 - анализ и
сравнение между собой
нескольких кандидатов и
выбор более подходящего
резервиста;**

**задача №4 -
реализация планов
развития
работников;**

Организационно-управленческие условия формирования кадрового резерва:

Наличие
аналитической
работы по
потребности в
резерве

Изучение,
оценка и отбор
кандидатов

Глава 2

Разработка и реализация модели организации работы по формированию и развитию резерва кадров на выдвижение в учреждении дошкольного образования

2.1

Модель организации работы по формированию и развитию резерва кадров на выдвижение в учреждении дошкольного образования

2.2

Апробация разработанной модели организации работы по формированию и развитию резерва кадров на выдвижение

Цель, задачи, принципы формирования резерва кадров ГУО «Ясли-сад № 50 г. Минска»

Критерии
зачисления в
кадровый резерв

Базовые элементы
Системы кадрового
резерва :
-категории участников;
-списки должностей;
-модели компетенций

Механизмы
функционирования:
-нормативно-методическая база;
-структура управления;
-планирование и отчетность;
- оценка эффективности.

Планирование и поиск кандидатов

Беседы, анкетирования,
изучение, личного дела
кандидата

Оценка кандидатов
Предварительный
список резерва

Методы оценки:
-анализ документальных
данных;
-разработка
профессиограммы;
-интервью, собеседование.

Формирование кадрового резерва

Оперативный

Стратегический

Из числа молодых специалистов

Приказы, распоряжения

Обучение, развитие, мотивация

Разработка индивидуальных планов

Разработка и реализация программы подготовки резерва кадров

Ротация кадров на основе оценки эффективности

Положительная оценка

Отрицательная оценка

Решение о необходимости дополнительной подготовки кандидата

Назначение на должность

Вывод из резерва

Реализация модели проводилась в соответствии с разработанной моделью и реализацией все этапов



Анкетирование проводилась по следующим методикам:

методика «КОС» (В.В. Синявский, Б.А. Федорошин) (один из тестов);

«Шкала оценки настойчивости» (Е.П. Ильин, Е.К. Фещенко);

«Выраженность лидерских тенденций» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).

«Методика диагностики темперамента Стреляу».

**РЕЗЕРВ КАДРОВ
НА ВЫДВИЖЕНИЕ:
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ
(НА ПРИМЕРЕ
ГУО «ЯСЛИ - САД №50 Г. МИНСКА»)**

Дроздович Ольга Леонидовна,
заведующий
ГУО «Ясли – сад № 50 г. Минска»
Научный руководитель:
Маковчик Александр Васильевич,
кандидат педагогических наук,
доцент