**Создание кадрового резерва в дошкольном образовательном учреждении: возможности и перспективы**

Редкий руководитель не задумывается о стабильности своего учреждения и возможных путях, чтобы ее обеспечить, однако, зачастую, все усилия направляются только на расширение спектра предоставляемых услуг и совершенно не касаются внутренних процессов организации.

Однако, мало кто понимает, как связаны эти два понятия и как важно, особенно в сегодняшнее нестабильное время, озадачится кадровыми вопросами организации и, возможно, формированием ее кадрового резерва.

Сфера работы с детьми дошкольного возраста давно является, с одной стороны, самой ответственной сферой, с другой – одной из самых проблемных. Текучка персонала, долгий поиск кандидатов на вакансии, высокие физические и эмоциональные нагрузки сотрудников – это не может не сказываться на образовательных процессах и климате внутри организации.

Формирование кадрового резерва – один из варианта решения данной проблемы, параллельно, решающий и несколько других важных вопросов – мотивация и профилактика выгорания, например.

Как это работает?

Опираясь на основные принципы - добровольность, объективность оценки профессиональных качеств и результатов, соблюдение и гласность в формировании и работе с кадровым резервом формируется две группы сотрудников:

Плановый резерв кадров ДОУ – это работники, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на руководящую должность и подлежащие обеспечению кадровым резервом.

Перспективный резерв кадров ДОУ - это молодые специалисты (до 35 лет) с лидерскими качествами, прошедшие отбор и зачисленные в списки резерва специалисты. Подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера – они готовятся не к занятию определенной должности, а к руководящей работе в целом.

При этом может быть, что один и тот же работник одновременно находится как в плановом (как наиболее приемлемый кандидат на замещение должности на низших уровнях управления), так и в перспективном резерве, когда рассматривается возможность замещения им должности на высших уровнях управления через ряд промежуточных назначений.

В этом случае - перспективный резерв выступает своеобразным мотивирующим фактором для сотрудников, помогая им наглядно представить возможность своего карьерного роста и количество требуемых для этого усилий.

Процесс планирования и развития молодых сотрудников с потенциалом аналогичен процессу работы с резервом руководящих кадров.

В то же время, имеется ряд отличительных особенностей. В отличие от работы с резервом руководящих кадров, подготовка перспективных сотрудников не носит целевого характера — их готовят не к занятию определенной должности, а к руководящей работе вообще.

Подготовка кадров опирается на важные для работы в государственном учреждении качества:

* пониманию специфики деятельности учреждения и его культуры, развитию чувства преданности отрасли и патриотизма;
* постоянному повышению управленческих знаний на основе курсов (семинаров) повышения квалификации;
* трудовой дисциплине (соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, трудолюбию, добросовестности, аккуратности);
* внутриорганизационной культуре (умению строить конструктивные отношения в коллективе, лояльности, в установленных случаях подчиненности по отношению к другим учреждениям системы).

И заключается как в организации необходимых процессов на территории учреждения, так и поддержке участия кандидатов в других мероприятиях образовательного или ознакомительного плана.

Мероприятия по подготовке могут разделиться на несколько направлений:

* Теоретическая подготовка — обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики управления; повышение образования кандидатов, зачисленных в резерв, связанного с их прежней (базовой) подготовкой; обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности управления. Форма контроля — сдача экзамена (зачетов).
* Специальная подготовка предусматривает разделение всего резерва по специальностям. Подготовка, сочетающая теорию и практику, осуществляется по следующим направлениям: деловые игры по общим и специальным проблемам; решение конкретных производственных задач по специальностям. Форма контроля — разработка конкретных рекомендаций по улучшению работы спортивно-образовательных учреждений и их защита.
* Индивидуальная подготовка включает конкретные задачи по повышению уровня знаний, навыков и умений для каждого специалиста, зачисленного в резерв, по следующим направлениям: производственная практика в передовых и(или) проблемных учреждениях, выезды, стажировка на резервной должности.
* Социально-психологическая подготовка. Для облегчения процесса адаптации к новой должности необходимо включить кандидатов в новую для них систему управления, детально познакомить их с правилами и технологиями коммуникации и принятия решений, ввести в новом качестве в трудовой коллектив. Для многих большой проблемой становится изменение статуса (коллега — начальник), поэтому необходимо продумывать процедуры адаптации и для «молодого» начальника, и для его «новых» подчиненных.

Индивидуальные планы кандидатов разрабатываются непосредственными руководителями. Систематический контроль за выполнением индивидуальных планов осуществляется руководителями и ответственными за формирование резерва.

Опираясь на наш опыт, могу смело сказать, что в условиях современного мира, нет более ценного для организации ресурса, чем люди, которые в ней работают, поэтом вся работа с кадрами, в том числе и формирование кадрового резерва, должна быть постоянной и систематической – в этом успех любой организации в любой сфере.