Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Барано-Оренбургская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального округа».



**Проект на тему:**

**«Подготовка кадров и**

**кадрового резерва совета обучающихся»**

**Автор проекта:**

команда ШОКа

(школьное объединение классов).

**Состав :**

Ли Леонид - *председатель ШОКа.*

Голтаева Елизавета – *председатель Медиацентра ,*

*модератор школьных социальных сетей.*

Авдеева Виктория- *председатель досугового отдела,*

*руководитель площадки РДШ*.

2021г.

**Содержание:**

[**ВВЕДЕНИЕ**](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#%D0%92%D0%92%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95)

[**ГЛАВА 1** Теоретические основы формирования кадрового резерва на предприятии](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#%D0%93%D0%9B%D0%90%D0%92%D0%90%201%20%D0%A2%D0%95%D0%9E%D0%A0%D0%95%D0%A2%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%9A%D0%98%D0%95%20%D0%9E%D0%A1%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%AB%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%AF%20%D0%9A%D0%90%D0%94%D0%A)...5

[1.1 Понятие, цели и задачи формирования кадрового резерва](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#1.1%20%D0%9F%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B0)…………………………..5

[1.2 Преимущества использования технологии кадрового резерва](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#1.2%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B8%D0%BC%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE)………………………7

[1.3 Принципы формирования кадрового резерва и его источники](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#1.4%20%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BF%D1%8B%20%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%B5%D0%B3) …..…………………8

[1.4 Этапы формирования кадрового резерва](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#1.5%20%D0%AD%D1%82%D0%B0%D0%BF%D1%8B%20%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B0)……………………………………………...8

[**ГЛАВА 2** Обоснование необходимости формирования кадрового резерва ШОКа…..10](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#%D0%93%D0%9B%D0%90%D0%92%D0%90%202%20%D0%9E%D0%91%D0%9E%D0%A1%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%9D%D0%95%D0%9E%D0%91%D0%A5%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%9C%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%98%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D)

[2.1 Краткая характеристика ШОКа](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#2.1%20%D0%9A%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%9E%D0%90%D0%9E%20%C2%AB%D0%A2%D0%AD%D0%A2%D0%97%C2%BB)……………………………………………………….11

[2.2 Место кадрового резерва в службе управления персоналом](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#2.2%20%D0%9C%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%B0%20%D0%B2%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B5%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0)……...………………..11

[2.3](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#2.3%20%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%B8%20%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F) Характеристика структуры ШОКа…………………………………………………...11

[**ГЛАВА 3** Проектирование модели по формированию кадрового резерва в ШОК](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#%D0%93%D0%9B%D0%90%D0%92%D0%90%203%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%9C%D0%9E%D0%94%D0%95%D0%9B%D0%98%20%D0%9F%D0%9E%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%AE%20%D)..…12

[3.1 Разработка Положения о кадровом резерве](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#3.1%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B0%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5)…………………………………………12

[3.2 Определение целевых должностей кадрового резерва](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#3.2%20%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D1%8B%D1%85%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%B9%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B5%D0).......…………………………12

[3.3](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#3.3%20%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%20%D1%84%D0%BE%D1) [Порядок подбора кандидатов в кадровый резерв](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#3.4%20%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA%20%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0%20%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2%20%D0%B2%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2)……………………………………13

[3.4 Организация работы с кадровым резервом](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#3.5%20%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%8B%20%D1%81%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%BC%20%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BE%D0%BC)…………………………………………..14

[**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**](https://www.evkova.org/kursovye-raboty/formirovanie-kadrovogo-rezerva-#%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9B%D0%AE%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95)**…………………………………………………………………………..16**

***ПРИЛОЖЕНИЯ..* ………………………………………………………………………..17**

**ВВЕДЕНИЕ**

До недавних пор традиционной в нашей школе была ситуация, когда в школьное объединение классов (далее ШОК), выбирали на должность председателя в разные отделы, ученика, только потому, что он отлично справляется с работой в классе и ведёт активную деятельность в мероприятиях. И передовой ученик вынужден был постигать новые горизонты, обучаясь новому буквально «на бегу», набивая шишки, в состоянии полного психологического дискомфорта. Требовалось много времени, чтобы ученик на новом месте стал эффективен и успешен.

МБОУ «Барано-Оренбурсгкая СОШ ПМО» (далее – школа) - это сельская малокомплектная школа, удаленная от культурных и научных центров. Уже много лет нет полной накопляемости в старших классах. В последнее время в 10 класс приходит не более 10 учеников. Данные факторы не могут не вносить особенности в работу ученического самоуправления. В условиях работы нашей школы непозволительно подобное беспечное отношение к ценности человеческого ресурса, так как качество и эффективность использования которого определяет результативность деятельности ученического самоуправления, его конкурентоспособность.

Но следствием этого являются и положительные стороны.

Социокультурная среда поселка более консервативна и традиционна, чем в городе, сохраняется внутреннее духовное богатство, бережное отношение к Родине и природе. Сельская природная среда естественна и приближена к людям. Эта школа, объединяя интеллигенцию, является не только образовательным, но и культурным центром села.

Круг общения детей здесь не столь обширен, но само общение отличается детальным знанием окружающих людей. В небольшом коллективе интенсивнее идет процесс установления межличностных контактов, существует реальная возможность проявить себя в общем деле. У нас все на виду, что при создании ситуации совместного поиска стимулирует активность учащихся. Нет резкой обособленности между классами, учащимися разного возраста.

Лидеры ШОКа понимают необходимость нового подхода в организации работы с учениками, ищут новые, альтернативные инструменты и технологии.

Формирование кадрового резерва – процесс комплексный. Только применение комплексной системы способствует повышению степени готовности ребят к организационным изменениям за счет раскрытия внутреннего потенциала, что в свою очередь повышает уровень готовности самого ШОКа к изменениям.

Существующие проблемы, сложности и одновременно интерес к кадровому резерву, обусловливает **актуальность темы данного проекта.**

**Цель проекта:** показать современные подходы к формированию кадрового резерва на примере проектирования целевой модели кадрового резерва ШОКа.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи*:***

* исследование теоретических основ формирования кадрового резерва;
* анализ структуры ШОКа;
* разработка подробной схемы процесса формирования кадрового резерва ШОКа;
* разработка рекомендаций по планированию кадрового резерва, определению должностей, оценке компетенций, организации работы по подготовке и продвижению резерва.

**Объект исследования**: кадровый резерв, как современная технология управления совета обучающихся.

**Предмет исследования**: модель формирования кадрового резерва в ШОКе.

**Научная и практическая новизна данного проекта** заключается в разработке компетентностного подхода в формировании кадрового резерва, проектировании модели, с учетом конкретных условий.

**Практическая значимость проекта** заключается в том, что данные разработки могут быть полезными и для других общеобразовательных организаций, что позволит совершенствовать им систему управления советом обучающихся.

**ГЛАВА 1. Теоретические основы формирования кадрового резерва совета обучающихся.**

**1.1 Понятие, цели и задачи формирования кадрового резерва.**

Однозначного определения понятия кадрового резерва не существует. Общим аспектом во взглядах на кадровый резерв является специальная подготовка и продвижение на вышестоящие должности. Чаще кадровый резерв предполагает целенаправленную работу по подготовке кандидатов на должности руководителей. Рассмотрим некоторые определения кадрового резерва.

**Кадровый резерв** – это сотрудники организации, обладающие высоким потенциалом профессионального развития и планируемые в будущем на замещение ключевых позиций в организации.

**Кадровый резерв** – это специально подготовленные работники, которые по своим профессиональным и личным качествам с учетом необходимости в любое время могут быть выдвинуты на вышестоящие планируемые должности.

**Кадровый резерв** – это специально сформированная группа работников, соответствующих по своим качествам требованиям, предъявляемым к руководителям определенного уровня, прошедших процедуру отбора, специальную управленческую и профессиональную подготовку и потенциально способных к руководящей деятельности.

Каждое из приведенных определений отражает суть внутреннего кадрового резерва и подразумевает планомерную работу по выявлению потребностей предприятия, компании, организации в кадрах, оценке кандидатов по компетенциям, соотнесение их с планируемыми должностями, развитие компетенций до необходимого уровня, плановые перемещения.

**Кадровый резерв совета обучающихся** – это группа обучающихся из старшего и среднего звеньев школы, прошедших предварительный отбор, обладающих необходимыми для выдвижения на должности компетенциями, деловыми качествами, имеющих потенциал и мотивацию для карьерного роста, демонстрирующих высокую результативность в текущей работе и положительно зарекомендовавших себя в учёбе.

Кадровый резерв формируется для решения оперативных задач (замещение председателей отделов ШОКа на период их отсутствия, болезни, и пр.) и стратегических задач (выявление и подготовка учащихся с лидерскими качествами, способными занять должности председателей отделов ШОКА в соответствующих сферах деятельности в долгосрочной перспективе).

При формировании кадрового резерва ШОКА приходится сталкиваться со следующими проблемами. Во-первых, отсутствие либо недостаточное число учеников, подготовленных для работы в ШОКе. Решается эта проблема путем входного обучения, наставничества. Во-вторых, ученик уходит с должности. Здесь, прежде всего, важна работа с мотивацией. Кроме того, в работу с кадровым резервом ШОКа необходимо активно включать обучение, проекты, по итогам оценки – ориентир на новые цели.

По временному признаку можно выделить краткосрочный резерв (оперативный), когда резервистов готовят в течение года и долгосрочный резерв (стратегический), который предполагает подготовку в течение двух-трех лет. Первый, как правило, характерен для подготовки кадров, второй – для подготовки перспективных руководителей (председателей отделов ШОКа).

Кадровый резерв формируется в **целях:**

- развития и преумножения кадрового потенциала, выявления, привлечения

и закрепления в ШОКе наиболее способных обучающихся посредством мотивационных инструментов;

- стимулирования активного профессионального роста;

- оперативного укомплектования вакантных или вновь создаваемых

должностей;

- своевременного и качественного комплектования руководящих

должностей подготовленными обучающимися;

- повышения вовлеченности учеников в участие развития ШОКа.

**Задачами** формирования кадрового резерва в ШОКе являются:

- своевременное замещение вакансий по отделам ШОКа;

- снижение рисков при назначениях на руководящие должности отделов ШОКа;

- формирование необходимых компетенций, индивидуальная траектория карьерного роста.

**1.2 Преимущества использования технологии кадрового резерва**

Наличие кадрового резерва позволяет заранее готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности совета обучающихся, эффективно организовать обучение и стажировку учащихся, включенных в резерв.

Преимущество кадрового резерва: возможность быстрого замещения освободившейся позиции. Это, в свою очередь, позволяет совету обучающихся сэкономить время на поиске, обучении и адаптации нового руководителя отдела. Причем, явным плюсом в пользу кадрового резерва является именно целенаправленная подготовка учеников на замещение предполагаемых вакансий. Применение технологии кадрового резерва повышает лояльность обучающихся к своей школе, так как им демонстрируется их «нужность», для них создаются условия развития. Таким образом, правильно организованная работа с кадровым резервом – это дополнительная возможность управления лояльностью обучающихся, способ повышения их мотивации и производительности труда. На этом этапе важны и своевременные меры компенсации ( моральное стимулирование, поощрение и т.д.). Талантливые ученики остаются в школьном объединении классов.

Наличие кадрового резерва упрощает процесс принятия кадровых решений, так как потенциальные кандидаты на освобождаемые позиции и ключевые должности уже спрогнозированы, изучены возможности резервистов, их сильные и слабые стороны.

При «выращивании» кадров обеспечивается преемственность поколений, сохраняется и передается опыт. Все это положительно влияет и на имидж ШОКа, на укрепление деловых отношений с другими советами обучающихся, установление лидирующего положения в Пограничном муниципальном округе.

В целом, правильно организованная работа с кадровым резервом обеспечивает школу высокоэффективными, мотивированными кадрами, уверенностью в завтрашнем дне, служит залогом успешного развития.

**1.3 Принципы формирования кадрового резерва и его источники**

Формирование кадрового резерва происходит с соблюдением следующих принципов:

* *Принцип плановости* - учет объективной потребности в кадровом резерве. Выражается в планировании новых задач, проектов и создании вакансий;
* *Принцип актуальности* – потребность в замещении кадров должна быть актуальной и обоснованной;
* *Принцип непрерывности* – непрерывное, постоянное развитие обучающегося с момента его выдвижения в кадровый резерв;
* *Принцип соответствия должности* – соответствие способностей, квалификации, личностных особенностей кандидата требованиям, предъявляемым к работе в определенной должности;
* *Принцип объективности* – учитывает объективные оценки перспективности обучающегося (компетенции, возраст, мотивация и т.д.);
* *Принцип перспективности* – основан на соотношении потенциала ученика, уровня его компетенций и продуктивности труда;

Источниками кадрового резерва являются:

* старшеклассники;
* учащиеся, которые успешно прошли обучение в совете;
* способные, талантливые ученики, имеющие достижения в учёбе.

**1.4 Этапы формирования кадрового резерва**

Система работы с кадровым резервом включает четыре этапа. Следует отметить, что работа с кадровым резервом строится с учетом целей и задач ШОКа.

Однако существует необходимый минимум, который обязателен для эффективной работы.

*Первый этап* – определение потребностей совета обучающихся в резерве на период, который в зависимости от типа и резерва может составлять от 1 года до 3 лет.  
На данном этапе обязательно нужно определить оптимальную численность резерва.

*Второй этап* – формирование резерва. На этом этапе происходит разработка системы отбора на замещаемые должности, согласование и утверждение списка кандидатов, формирование резерва под конкретные позиции.

Процедура оценки кандидатов в резерв проводится в два этапа: отсев неподходящих кандидатур и выбор лучших среди оставшихся.

По итогам оценки можно определить, в какую категорию кадрового резерва лучше зачислить обучающегося.

*Третий этап* – подготовка кадров. Работа на этом этапе должна быть обязательно целенаправленной. Необходимость индивидуального подхода в составлении форм, сроков подготовки и обучения объясняется различием типов и составов кадрового резерва, а также уровнем подготовленности учеников на «старте».

**ГЛАВА 2 Обоснование необходимости формирования**

**кадрового резерва ШОКа**

**2.1 Краткая характеристика ШОКа**

ШОК — это коллектив единомышленников, где реализуется право учеников на участие в управлении образовательным учреждением, которая способствует приобретению обучающимися знаний, умений и опыта организационной и управленческой деятельности.

**Задачи школьного объединения классов**

1. Представляет интересы обучающихся в процессе управления Школы.

2. Поддерживает и развивает инициативу обучающихся в жизни Школы.

3. Реализует и защищает права обучающихся.

4. Организует взаимодействие с органами школы по вопросам организации массовых воспитательных мероприятий.

*Стратегическая задача ШОКа* – стать лидером среди окружных советов старшеклассников.

**2.2 Место кадрового резерва в службе управления персоналом**

«В современных условиях невозможно эффективное функционирование любого предприятия без определения целей формирования трудовых ресурсов.  
Качественное использование трудовых ресурсов обеспечивается правильно построенной системой управления кадрами.

Для решения задач управления советом обучающихся определены следующие функции:

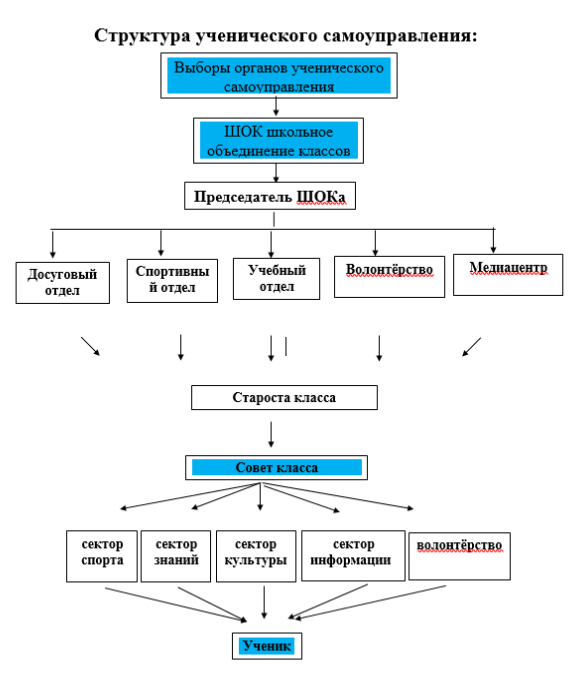
1. Совместно с руководителем ШОКа формировать систему Кадрового резерва;
2. Контролировать исполнение системы;
3. Формировать состав резерва по результатам оценки программы обучения;
4. Осуществлять развитие Кадрового резерва;
5. Совместно с руководителем ШОКа разрабатывать программы по этой работе;
6. Проводить анализ освоения работниками программы обучения в Кадровом резерве;
7. Вносить предложения по корректировке и внедрению улучшений в развитие системы Кадрового резерва.

**2.3 Характеристика структуры ШОКа**

На сегодняшний день в школьном объединении классов ШОК работает 64 человека, из них 10 в совете обучающихся. ШОК формируется на выборной основе сроком на один год. Состав формируется обучающимися 5-11-х из числа выдвинутых кандидатур в разные отделы (по 3-5 представителей от класса).ШОК возглавляет председатель, избираемый путём выборов. Организацию выборов осуществляет избирательная комиссия, формируемая из учащихся 10-11-х классов.

Председатель планирует и организует деятельность совета. ШОК самостоятельно определяет свою структуру. Работу координирует куратор (заместитель директора по учебно-воспитательной работе) для оказания педагогической помощи в деятельности ШОКа.

В составе ШОКа формируются инициативные группы с наделением их соответствующими полномочиями.

Председатель назначает руководителей инициативных групп (досуговый отдел (КВН), спортивный отдел, учебный отдел, волонтёрство, медиацентр), сформированных из членов ШОКа.

**ГЛАВА 3 Проектирование модели**

**по формированию кадрового резерва** **в ШОК**

**3.1 Разработка Положения о кадровом резерве**

Кадровый резерв совета обучающихся должен максимально отвечать его потребностям по качественному замещению необходимых позиций.

Положение подчеркивает важность работы с резервом и серьезность намерений ШОКа по отношению к развитию собственного персонала.

Содержание Положения ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 1)*** зависит от специфики конкретного отдела. Однако, обязательным является описание работы с кадровым резервом, определение целей и задач, описание процедуры отбора, оценки, подготовки, зачисления в резерв. А также сроки, отведенные на каждый этап, определение ответственных за работу каждого этапа и в целом за организацию работы по формированию кадрового резерва.

**3.2 Определение целевых должностей кадрового резерва**

Формирование кадрового резерва включает целый ряд этапов и процессов, в которых принимают участие председатели отделов и куратор ШОКа.

Первым шагом является разработка и утверждение Положения о кадровом резерве. Далее необходимо определить на какие должности и позиции нужно подготовить резерв.

Для определения вероятности выбывания обучающихся и ключевых председателей, необходимо владеть информацией о сроках и причинах их выбывания.

Получить информацию можно от куратора ШОКа, председателя совета старшеклассников, от самого кадра, в неформальном общении, на основании результатов анкет и тестов (например, уровень лояльности, мотивации, удовлетворенности трудом и др.), в личном деле и т.д.

Полученную информацию желательно дифференцировать по должностям и отделам. Это позволит выявить наиболее опасные участки, определить для каждого приемлемые условия замещения.

**3.3 Порядок подбора кандидатов в кадровый резерв**

После того как будет определено на какие должности нужно готовить замену, начинается предварительная работа по отбору кандидатов в кадровый резерв. Мы будем говорить о формировании внутреннего кадрового резерва. Обучающиеся в резерве – это члены ШОКа, имеющие высокий потенциал развития и профессионального роста. Источниками формирования резерва кадров являются:

* Перспективные ученики, рекомендованные классными руководителями, ЗУВР;
* ученики, имеющие высокие оценки по результатам аттестации;
* способные ребята;
* обучающиеся, предложившие свою кандидатуру сами.

На основании поступивших заявления и анкеты ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2, 3)*** лидеры ШОКа формируют *предварительный список кандидатов* в кадровый резерв. В предварительном списке желательно иметь несколько кандидатов на каждую целевую позицию, но не меньше двух. Это позволит выбрать «лучших из лучших». Окончательное решение о включении в кадровый резерв принимается после комплексной оценки.

Главным критерием зачисления в резерв является потенциал работы на новой позиции, способность к развитию.

Начать отбор с собеседования ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 4)***, во время которого выявляются интересующие сведения, касающиеся стремлений, мотивов поведения и т.д. Уточняется, насколько кандидат осведомлен о тех требованиях, которые будут к нему предъявлены во время отбора и подготовки в резерв. Перед собеседованием должны быть проанализированы документальные данные, это – характеристика, данные о достижениях, результаты и выводы аттестации и др.

Далее следует оценка ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5)*** с применением таких методов, как:

* оценка рабочих показателей (выполнение плана, качество продукции, объем работы);
* собеседование по компетенциям (акцент – на склонность к развитию);
* тестирование с целью выявления потенциала к развитию;
* мотивационный опросник;

На предварительном этапе отбора необходимо более детально оценить результаты трудовой деятельности кандидата на исходной должности.

**3.4 Организация работы с кадровым резервом**

Итак, списки утверждены, кандидатам в кадровый резерв присвоены звания резервистов. Назначается непосредственный руководитель кандидата (эксперт). Составляется индивидуальный план подготовки в резерве управленческих кадров на целевую должность. ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 6)*** Работа с кадровым резервом состоит из следующих этапов:

* определение потребности в развитии резервиста;
* проведение обучения и иных форм повышения квалификации резервистов;
* оценку готовности резервиста к работе в позиции, планируемой к замещению.

Для определения потребностей обучения и развития необходимо осуществить сопоставление характеристик резервиста с эталоном должности (профилем должности) на которую планируется подготовка.

План, составляется на год и содержит подробный алгоритм определенных действий по развитию нужных качеств. План подвижен, т.е. его можно (и даже нужно) корректировать, уточнять, дополнять, учитывая развитие кадра. Положительно влияет на выполнение плана развития налаженная «обратная связь» от куратора и председателя ШОКа. Обучающийся должен понимать, на каком этапе развития он сейчас находится, получать правдивую информацию о собственных недоработках и потенциальных возможностях.

Контроль над ходом выполнения индивидуального плана развития и анализ деятельности резервиста осуществляет руководитель отдела, в позицию которого зачислен резервист.

В течение учебного года организуется работа по детальной оценке готовности резервистов.Руководитель отдела готовит отзывы о деятельности***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 7)*** и отчеты о выполнении индивидуальных планов развития резервистов .   
 Согласно Положению отдел персонала передает отчет на обсуждение совету в конце учебного года. Совет в течение десяти рабочих дней дает оценку каждому резервисту по следующим показателям: выполнение индивидуального плана развития подготовки за год, в том числе уровень развития компетенций; производственные показатели за год; оценка непосредственного председателя отдела  
 В случае несоответствия уровня кадра, не стоит принимать поспешных решений о несоответствии резервиста той должности, на которую его готовили. Прежде всего, нужно выяснить причину. Их может быть несколько, например, резервист не имеет возможности продемонстрировать данную компетенцию, потому что окружающая среда не предполагает необходимости этой компетенции; ученик не имеет ясного представления о своем месте в отделе ШОКа.

По результатам оценки уровня подготовки совет обучающихся по работе с кадровым резервом может вынести решение о:

* готовности резервиста занять вакантную целевую должность;
* поощрении успешных резервистов ***(ПРИЛОЖЕНИЕ 8);***
* коррекции индивидуального плана развития резервиста;
* исключении из списка кадрового резерва.

При освобождении должности, на которую готовился резерв, совет старшеклассников проводит обсуждение и выбирает более достойного из резервистов. Решение принимается на основании оценки его развития, учитываются и такие факторы, как авторитет в коллективе, зрелость и т.д.

Считаем важным продумать мероприятия для резервистов, которые по результатам подготовки могли бы приступить к работе в новой должности, но вакансий на этот момент нет. Подготовленный резерв нужно правильно использовать, построив работу на данном этапе, ШОК сохранит кадровый потенциал за счет удержания и дальнейшего развития перспективных резервистов, обеспечит гарантированное продвижение их на вакантные должности.

Подводя итог, подчеркнем, что правильно организованная работа с кадровым резервом является индикатором компетентности руководства совета и отдела персонала, а также залогом эффективного функционирования в целом. Реальная возможность развиваться повышает уровень лояльности к своему совету обучающихся, стимулирует учеников к повышению компетентности, формирует у ребят представление о своем будущем, связанном с перспективами успешной работы.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проект «Подготовка кадров и кадрового резерва совета обучающихся» содержит теоретический и практический материал по теме. В теоретической части исследованы преимущества, недостатки, цели, задачи, принципы и источники формирования резерва. Создание кадрового резерва в организации преследует цель обновления состава председателей и кадров за счет собственных учеников. Включение в этот резерв требует наличия у кандидата на должность определенных качеств и предполагает возможность его специальной подготовки к этой должности путем дополнительного обучения. Перечень замещаемых должностей, требования к кандидатам и процедуру работы с резервом ШОК разрабатывает самостоятельно.

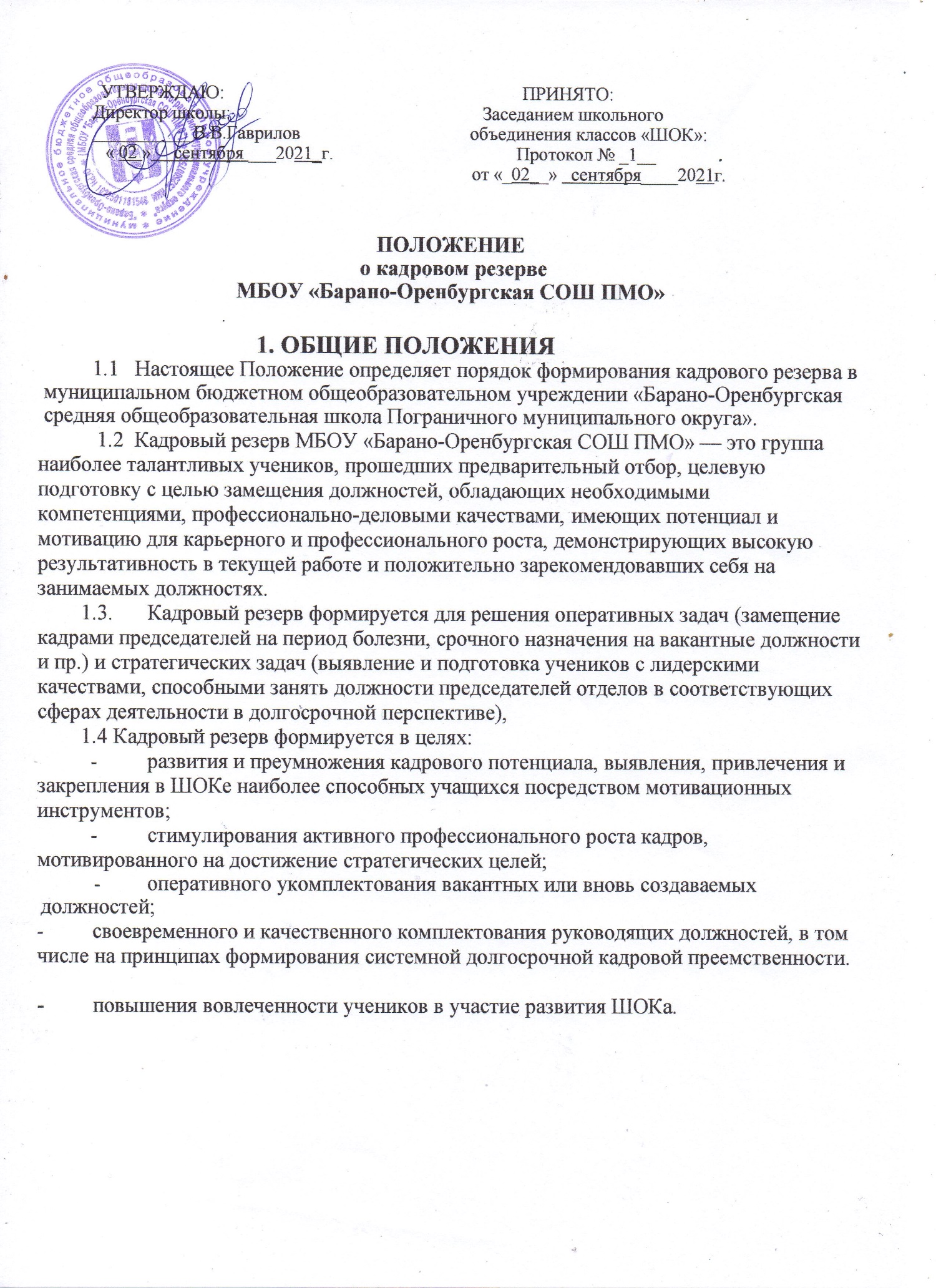
Итогом проекта является календарный план реализации проекта и целевая модель кадрового резерва ШОКа ***(см. ПРИЛОЖЕНИЕ 9, 10).*** Цель достигнута через последовательное решение поставленных задач. Для регламентирования работы по формированию кадрового резерва нами был разработан Положение о кадровом резерве ШОКа и план реализации проекта. В проекте отражены цели и задачи резерва, его структура, источники, расписана поэтапно процедура формирования кадрового резерва, подробно определены зоны ответственности при формировании и работе с резервом.

Материалы, представленные в работе, имеют практическую направленность и могут быть полезными и для других ОО и их советов обучающихся, решивших организовать работу с кадровым резервом.

Считаем тему данного проекта актуальной, интересной и полезной в практическом применении. Выражаем уверенность, что следование рекомендациям, изложенным в работе, поможет в любой образовательной организации, совершенствовать работу по управлению советом обучающихся, сделать ее комплексной и систематичной, и, как следствие, выйти на лидирующие позиции среди своего округа.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

***ПРИЛОЖЕНИЕ 1***

******

***ПРИЛОЖЕНИЕ 2***

**АНКЕТА РЕЗЕРВИСТА**

**В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ШОКА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ФИО, дата рождения** | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **«\_\_\_\_»** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. | ФОТО |
| **Контактный E-mail** |  |  |
| **Контактный телефон** |  |  |
| **Успешность в обучении** |  |  |
| **Дополнительное образование** |  |  |
| **Владение информационными технологиями** |  |  |
| **Участие в научно-**  **исследовательской работе, подтверждаемое участием в научных конференциях, региональных, всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, наличием грантов**  **Президента РФ и**  **Правительства т.п.** (перечислить) |  |  |
| **Наличие активной жизненной позиции, подтверждаемое участием в общественной жизни, в реализации социальных проектов**  (перечислить) |  |  |
| **Наличие коммуникативных навыков, индивидуальная заинтересованность в ученической деятельности** |  |  |
| **Грамоты, благодарности, иные поощрения** |  |  |
| **Претендует на должность** (какую? почему?) |  |  |
| **Рекомендации** (кто рекомендует, должность и  контактный телефон) |  |  |

**Иные достижения кандидата:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**В случае включения в резерв кадров кандидат**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(ФИО кандидата)

**будет принят в ШОК**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.**

(Наименование образовательно организации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Должность рекомендующего)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка подписи

***ПРИЛОЖЕНИЕ 3***

Председателю ШОКа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО кандидата в резерв кадров на должности ШОКа

# ЗАЯВЛЕНИЕ

О принятии в резерв кадров ШОКа

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ФИО кандидата )

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ученик/ученица\_\_\_класса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(нужное подчеркнуть)

Прошу Вас рассмотреть мою кандидатуру на включение в резерв ученических кадров Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Барано-Оренбургская СОШ ПМО».

Анкету резервиста и копии необходимых документов прилагаю.

В соответствии с п.1 ст.6 Федерального закона от 27.07.2006г № 152-ФЗ «О персональных данных» в целях постановки моей кандидатуры в резерв кадров МБОУ «Барано-Оренбургская СОШ ПМО» даю согласие на обработку своих персональных данных специалистами по работе с персоналом и совету обучающимся МБОУ «Барано-Оренбургская СОШ ПМО».

Контактные данные: тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

***ПРИЛОЖЕНИЕ 4***

**СВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

## О КАНДИДАТЕ В РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Эксперт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки кандидата** | | **Балльный вес** | | **Примечание** |
| **max** | **набранный** |
| **1. Объективные данные** | | | | |
| 1.1 | соответствие квалификационным требованиям по должности, на которую рекомендован кандидат | 10 |  |  |
| 1.2 | наличие управленческого опыта | 10 |  |  |
| 1.3 | наличие наград, грамот и поощрений | 10 |  |  |
| 1.4 | дополнительное образование | 10 |  |  |
| 1.5 | исполнение обязанностей на время отсутствия  руководителя | 10 |  |  |
| **Итого по критерию** | | **50** |  |  |
| ***Экспертная оценка*** | | | | |
| **2. Профессиональные качества** | | | | |
| 2.1 | уровень профессиональных знаний | 10 |  |  |
| 2.2 | навыки проектной работы | 10 |  |  |
| 2.3 | инновационный потенциал, инициативность и предприимчивость | 10 |  |  |
| 2.4 | владение информационными технологиями | 10 |  |  |
| 2.5 | организаторские навыки | 10 |  |  |
| **Итого по критерию** | | **60** |  |  |
| **3. Деловые качества** | | | | |
| 3.1 | эффективность в работе | 10 |  |  |
| 3.2 | успешность в реализации проектов, организации мероприятий | 10 |  |  |
| 3.3 | умение работать в команде | 10 |  |  |
| 3.4 | самостоятельность в выполнении рабочих задач | 10 |  |  |
| 3.5 | ответственность за результаты своей работы | 10 |  |  |
| 3.6 | высокий уровень работоспособности | 10 |  |  |
| **Итого по критерию** | | **60** |  |  |
| **4. Личные качества** | | | | |
| 4.1 | проявление лидерских качеств | 10 |  |  |
| 4.2 | уровень развития коммуникативных способностей | 10 |  |  |
| 4.3 | честность и этичность поведения | 10 |  |  |
| 4.4 | эмоциональная стабильность и устойчивость к стрессовым ситуациям | 10 |  |  |
| 4.5 | умение быть настойчивым, проявлять твердость характера | 10 |  |  |
| **Итого по критерию** | | **50** |  |  |
| **Итого по всем параметрам** | | **250** |  |  |

***ПРИЛОЖЕНИЕ 5***

**ОЦЕНКА КАНДИДАТА СОВЕТОМ ОБУЧАЮЩИХСЯ:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кол-во голосов: ЗА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ПРОТИВ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка

**РЕШЕНИЕ ЗУВР:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(включить в состав резерва, отказать о включении в резерв)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата и номер приказа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка

***ПРИЛОЖЕНИЕ 6***

**НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ КАНДИДАТА (ЭКСПЕРТ):**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность подпись расшифровка

Дата заполнения «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ В РЕЗЕРВЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия** | **Тема** | **Наименование организации** | **Сроки реализации** |
| **Модуль 1. Личная эффективность руководителя** | | | |
| Тренинги |  |  |  |
|  |  |  |
| **Модуль 2. Обучение действием** | | | |
| Исполнение обязанностей |  |  |  |
| Организация и проведение школьных мероприятий |  |  |  |
| Участие в разработке и реализации проектов |  |  |  |
| **Модуль 3. Обучение по предварительному согласованию с ЗУВР по направлению деятельности** | | | |
| Повышение квалификации (прохождение курсов) |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись расшифровка подписи

***ПРИЛОЖЕНИЕ 7*  
  
ОТЗЫВ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность рекомендующего

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка подписи рекомендующего

***С содержанием ознакомлен*** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись расшифровка подписи кандидата в резерв

***ПРИЛОЖЕНИЕ 8***

**Смета поощрения успешных резервистов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование позиции** | **Цена** | **Кол-во** | **Стоимость** | **Комментарии** |
| *Наименование статьи расходов* | *цена за ед.* | *Кол-во ед.* | *цена Х кол-во* | *Что? Зачем? Каким образом?* |
| Значок 44 мм. | 150р | 6 | 900р | Логотип «ШОК» <https://printio.ru/products/znachki> |
| Спортивная бутылочка 420 мл. | 472р | 6 | 2832р | Логотип «Юность» <https://www.oasiscatalog.com/item/1-000050829> |
| Футболка L, S, M | 950р | 3 | 2850р | Логотип «ШОК» <https://www.vsemayki.ru/constructor/manshortfull?alias=manshortfull> |
| Блокнот, 32 листа, 14,5 х 10 см. | 415р | 3 | 1245р | Логотип «ШОК» <https://printdirect.ru/pechyat/poligrafiya/bloknoty> |
| Кружка 310 мл | 312р | 3 | 936р | Логотип «ШОК» 2 шт., 1 шт. «Юность» <https://gifts.ru/id/51707> |
| Настольный набор | 621р | 3 | 1863р | Точилка, ластик, 2 пары скобы для степлера, канцелярский нож, скребки, ножницы, линейка, 2 карандаша, ручка, степлер <https://www.ozon.ru/product/kantselyarskiy-nabor-ruchka-karandash-nozhnitsy-lastik-lineyka-tochilka-i-t-d-nastolnyy-pismennyy-571142645/?asb=bBvnumwP93GOMhJdMlWUzl%252FZSH0zyKzdsP71EZC%252Fp8Y%253D&asb2=8E3i14ML9ZoMm3Q5sOUFbumwfcJeT6tXmYUCpC2SV-eyBwRsvioA2jHzp3cAoZZg&sh=B3XvBfXz_w> |
| Доставка |  |  | 0р | Администрация школы забирает на месте. Либо с этим помогают бывшие выпускники. |
| **ИТОГО:** |  |  | **10 626р** |  |

***ПРИЛОЖЕНИЕ 9***

**Календарный план реализации проекта.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **Сроки (дд.мм.гг)** | **Ответственный** | **Показатели результативности** |
|  | Планирование работы с управленческим резервом. Утверждение Положения о кадровом резерве ШОКа | До 02.09.2021г. | Куратор ШОКа | План работы, Положение о кадровом резерве ШОКа |
|  | Создание списка состава резерва кадров | До 06.09.2021г. | Председатель ШОКа | Список кандидатов в кадровый резерв |
|  | Тестирование претендентов на резерв управленческих кадров | До 10.09.2021г. | Председатель ШОКа и руководители отделов | Анализ результатов тестирования. Карта личности резервиста. |
|  | Привлечение резерва к работе | Весь период | Председатель ШОКа и руководители отделов | Формирование и развитие необходимых качеств для работы в определённом отделе ШОКа |
|  | Тренинг "Самопрезентация" | Март 2022г. | Председатель ШОКа и руководители отделов | Разработка профиля компетентностей руководителя отдела ШОКа |
|  | Организация участия в мероприятиях согласно плану отделов ШОКа. | По плану работы ШОКа | Председатель ШОКа и руководители отделов | Формирование и развитие необходимых качеств для работы в определённом отделе ШОКа |
|  | Привлечение к разработке и организации проведения мероприятий в отделах ШОКа | В течение года | Председатель ШОКа и руководители отделов | Развитие совершенствования управленческих компетенций |
|  | Знакомство с документацией по управлению отдела ШОКа | 1 раз в четверть | Председатель ШОКа и руководители отделов | Ведение документации по работе в данном отделе. |
|  | Подготовка отчета о работе с резервом управленческих кадров по итогам года | До 15.05.2022г. | Председатель ШОКа | Отчёт по работе с управленческим резервом |
|  | Подведение итогов работы резервистов, поощрение памятными подарками. | До 25.05.2022г. |  | Заседание ШОКа, награждение |
|  | Назначение выбранных кадров на руководителей отделов на торжественной линейке. | 25.05.2022. | Куратор, председатель ШОКа | Торжественное вступление в должность |

***ПРИЛОЖЕНИЕ 10***

