	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 1 из 3 Экз. №1



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»

Р.Р. Рахимова

2024г. № 12-07

## ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровом резерве на руководящие должности Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ванинский межотраслевой колледж (Центр опережающей профессиональной подготовки)»

### 1. Общие положения


1.1. Положение о кадровом резерве на руководящие должности Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ванинский межотраслевой колледж (Центр опережающей профессиональной подготовки)» (далее - Положение) определяет порядок и основные принципы формирования кадрового резерва в Краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ванинский межотраслевой колледж (Центр опережающей профессиональной подготовки)» (далее - КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)», Колледж) с целью совершенствования деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров.

1.2. Положение распространяется на должности всех руководящих работников Колледжа.

1.3. Положение определяет порядок, принципы и критерии отбора работников Колледжа при включении их кандидатур в кадровый резерв на руководящие должности Колледжа (далее - кадровый резерв).

1.4. Кадровый резерв призван способствовать:

- рациональной расстановке кадров, оптимальному использованию профессионального потенциала работников;
- занятию руководящих должностей Колледжа наиболее квалифицированными и подготовленными работниками;
- содействию карьерному росту работников Колледжа;
- повышению эффективности управления структурными подразделениями Колледжа;
- увеличению производительности и качества труда;
- снижению текучести персонала;
- оптимизации расходов на обучение персонала.

	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 2 из 3 Экз. №1

1.5. Работа с кадровым резервом осуществляется на принципах законности, гласности, объективности оценки деловых качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов, добровольности их включения в кадровый резерв.

1.6. Руководство по формированию кадрового резерва, принятие решений по включению и исключению из него кандидатур работников осуществляет директор Колледжа.

1.7. Текущую работу по подготовке, формированию проекта кадрового резерва, внесению в него изменений осуществляет специалист по кадрам.

## 2. Назначение кадрового резерва и цели его формирования

2.1. Кадровый резерв предназначен для обеспечения эффективного управления всеми направлениями деятельности Колледжа, преемственности в решении стратегических задач развития Колледжа, формирования эффективной системы управления кадровым потенциалом.

Кадровый резерв является основным источником для подбора кандидатов на руководящие должности в Колледже.

2.2. Формирование резерва и работа с ним проводится в целях: постоянного пополнения административно-управленческого персонала Колледжа высококвалифицированными специалистами;

своевременного и качественного замещения вакансий 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;


повышения эффективности управления структурными подразделениями Колледжа;

повышения лояльности работников к Колледжу.

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

## 3. Основные принципы формирования кадрового резерва

3.1. Гласность. Информация для работников, включенных в кадровый резерв, для потенциальных кандидатов о замещаемых должностях и предполагаемых позициях должна быть открытой.

	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 3 из 3 Экз. №1

3.2. Конкуренция (основополагающий принцип формирования кадрового резерва). Состоит в наличии как минимум двух кандидатов на одну руководящую должность.

3.3. Активность. Руководители структурных подразделений должны предлагать квалифицированных и перспективных кандидатов на включение в кадровый резерв.

3.4. Добровольность включения в кадровый резерв кандидата на руководящую должность.

3.5. Объективность оценки профессиональных качеств кандидата, результатов его профессиональной деятельности.

3.6. Соблюдение равенства прав работников Колледжа при включении в кадровый резерв.

3.7. В кадровый резерв на руководящие должности могут включаться работники Колледжа, достигшие возраста 18 лет, имеющие высшее образование и стаж работы в Колледже не менее 1 года.

3.8. Работа с кадровым резервом включает в себя следующие направления:

3.8.1. Формирование резерва:

анализ потребности в резерве;

выявление работников, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей, квалификационный отбор;

оформление и утверждение списков резерва.

3.8.2. Целевая подготовка (повышение квалификации, переподготовка) работников, включенных в списки резерва для замещения руководящей должности.

3.8.3. Реализация кадрового резерва:

обеспечение планового замещения вакантных руководящих должностей работниками, включенными в кадровый резерв;

систематическое (не реже 1 раза в год) обновление списков кадрового резерва с целью пополнения и возможного изменения;


корректировка списков работников, включенных в кадровый резерв, по результатам анализа эффективности их подготовки (переподготовки), индивидуальных достижений и профессионализма.

3.9. Ответственность за организацию формирования и работу с кадровым резервом возлагается на специалиста по кадрам.

3.10. Численность кадрового резерва формируется из расчета не менее 2 кандидатов на одну должность по каждой категории руководящих должностей. Допускается зачисление одного работника в кадровый резерв на различные (не более двух) руководящие должности.

3.11. Кадровый резерв Колледжа формируется из следующих источников:

работники Колледжа;

	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 4 из 3 Экз. №1

работники иных организаций, а также граждане без работы, отобранные кандидатами на руководящие должности в Колледж

3.12. При отборе кандидатов в кадровый резерв рассматриваются: возраст (учитывая временные затраты на подготовку, обучение и стажировку работника, включенного в резерв, оптимальным следует считать возраст, не превышающий 50 лет);

уровень образования (минимальным рекомендуется считать наличие высшего образования);

состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);

стаж работы в Колледже не менее одного года, а на руководящей должности соответствующей категории - не менее двух лет;

квалификационные требования к планируемой руководящей должности и возможность соответствовать им при определенных условиях (повышение квалификации, переподготовка, стажировка и т.д.).

#### **4. Порядок выдвижения и отбора кандидатов в кадровый резерв**

4.1. Отбор кандидатов в кадровый резерв объявляется приказом (распоряжением) Директора.

4.2. Формирование кадрового резерва осуществляется в три этапа:

первый этап - направление специалисту по кадрам руководителями структурных подразделений представлений на кандидатов для включения их в кадровый резерв или самовыдвижение работников Колледжа путем подачи заявлений на включение в кадровый резерв;

второй этап - обработка представлений руководителей структурных подразделений, заявлений кандидатов и оформление проекта кадрового резерва по категориям должностей;


третий этап - утверждение кадрового резерва Директором.

4.3. На первом этапе:

4.3.1. Руководители структурных подразделений направляют специалисту по кадрам представление с указанием кандидатов (фамилия, имя, отчество, должность) на включение в кадровый резерв.

Руководитель осуществляет первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и представляет специалисту по кадрам письменную рекомендацию (представление) о включении работника в резерв на соответствующую должность. Ответственность за своевременность и качество отбора возлагается на руководителя.

Работники Колледжа - самовыдвигающиеся кандидаты, а также работники иных организаций, а также граждане без работы, отобранные кандидатами на руководящие должности в Колледж, желающие войти в состав кадрового резерва, пишут заявление на включение в кадровый резерв,

	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 5 из 3 Экз. №1

где указывают в свободной форме информацию о полученном образовании, наличии ученой степени и ученого звания, профессиональном опыте, достижениях, наградах, мотивах, побудивших подать заявление, и согласовывают его с руководителем своего структурного подразделения.

Кандидаты могут приложить к заявлению любые документы, свидетельствующие о профессиональном опыте и личных достижениях.

Завизированное руководителем структурного подразделения передается кандидатом специалисту по кадрам в сроки, установленные приказом Директора.

4.4. Отбор производится на основании оценки уровня квалификации, личных качеств и профессионализма работников. Для проведения отбора рекомендуется использовать следующие методы:

изучение документов (анкетных данных, документов об образовании и повышении квалификации, характеристик, результатов аттестаций, отчетов и др.);

оценка качества профессиональной деятельности;

собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

4.5. На втором этапе специалист по кадрам осуществляет подготовку проекта кадрового резерва по категориям должностей по установленной форме (Приложение).

4.6. На третьем этапе проект кадрового резерва поступает Директору для принятия решений по кандидатурам, включенным в кадровый резерв, и утверждения кадрового резерва.

4.7. Директор вправе исключить любую кандидатуру из кадрового резерва, а также дополнить резерв кандидатурой по своему выбору.

4.8. Работник Колледжа, включенный в кадровый резерв, исключается из списков резерва в случае:

назначения на соответствующую должность в Колледже в порядке должностного роста;

достижения им предельного возраста пребывания в должности и (или) кадровом резерве;


4.9. его письменного заявления;

сокращения должности работника Колледжа;

наступления и (или) обнаружения обстоятельств, препятствующих осуществлению профессиональной деятельности в Колледже.

## 5. Подготовка работников, включенных в кадровый резерв

5.1. Подготовка работников, зачисленных в кадровый резерв, проводится в целях приобретения ими теоретических, практических и

	Министерство образования и науки Хабаровского края Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр подготовки кадров)» (КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)»)		
	Наименование документа: Положение о кадровом резерве на руководящие должности КГБ ПОУ «ВМК (ЦПК)» Условное обозначение:	Редакция №1 Изменение №0	Лист 6 из 3 Экз. №1

организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

5.2. Работникам Колледжа, включенным в кадровый резерв, предоставляется право внеочередного прохождения повышения квалификации, переподготовки по одному из направлений, необходимому для руководящего работника Колледжа.

5.3. В целях качественной профессиональной подготовки, переподготовки работника Колледжа, состоящего в кадровом резерве, составляется план его подготовки по необходимым направлениям повышения квалификации, переподготовки в установленные сроки.

5.4. План подготовки работников Колледжа составляется специалистом по кадрам и утверждается Директором Колледжа не реже чем два раза в год. Информация о необходимости повышения квалификации, переподготовки работника, включенного в кадровый резерв, направляется руководителю структурного подразделения, в котором работает кандидат.

## 6. Заключительные положения

6.1. Порядок формирования кадрового резерва работников Колледжа, критерии оценки кандидатов для включения в кадровый резерв, установленные настоящим Положением, могут быть изменены приказом директора Колледжа.

