

УТВЕРЖДЕНО

решением Правления
некоммерческой организации
«Региональный оператор
Самарской области
«Фонд капитального ремонта»

Протокол заседания Правления

№ 5

от « 16 » февраля 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЕРАТОР САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ФОНД КАПИТАЛЬНОГО РЕМОНТА» (НО «ФКР»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет:

- основные правила и порядок формирования кадрового резерва Некоммерческой организации «Региональный оператор Самарской области «Фонд капитального ремонта» (далее – Фонд);
- основные формы и методы подготовки сотрудников, зачисленных в состав кандидатов в кадровый резерв Фонда;
- порядок назначения кандидатов на должность.

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

- постоянного пополнения резерва организации высококвалифицированными специалистами;
- своевременного замещения вакансий по должностям руководителей, специалистов;
- 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.

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 должностей (руководящих должностей) в Фонде, квалификационный отбор;
- оформление и утверждение списков резерва.

1.3.2. Целевая подготовка работников Фонда, включенных в списки резерва для замещения руководящей должности.

1.3.3. Реализация резерва:

- обеспечение планового замещения должности и утверждение в ней нового работника;
- корректировка списков резерва по результатам анализа эффективности подготовки работников Фонда, состоящих в резерве.

1.4. Используемая терминология:

- кадровый резерв - группа людей, прошедших квалификационный отбор и зачисленные в списки резерва для систематической целевой подготовки, ориентированной на получение знаний и навыков, необходимых для назначения на вышестоящую руководящую должность;
- кандидат на выдвижение в кадровый резерв – работник Фонда, который заявляет о своем желании занять одну из должностей кадрового резерва и/или был рекомендован генеральным директором для занятия одной из должностей кадрового резерва, а также работники иных предприятий;
- комиссия по работе с кадровым резервом Фонда- это постоянно действующий орган, созданный для своевременного формирования кадрового резерва Фонда;
- резервист- работник Фонда (работник иного предприятия), который включен в состав кадрового резерва решением комиссии.

1.5. Конкурсная комиссия образуется приказом генерального директора Некоммерческой организации «Региональный оператор Самарской области «Фонд капитального ремонта» (НО «ФКР») (далее – генеральный директор).

1.6. Конкурс объявляется по решению генерального директора.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА

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

- прогноза изменения состава и численности штата;
- потребности в специалистах и руководящих кадрах на ближайшую (год) и длительную (до трех 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 состава.

В целях обеспечения эффективности резерва его численность должна составлять не менее двух, но и не более трех кандидатов на место по каждой категории специалистов и руководящих должностей. Допускается зачисление одного специалиста в резерв по различным (не более двух) категориям должностей.

2.2. Кадровый резерв Фонда формируется из следующих источников:

2.2.1. Внутренние источники Фонда:

- квалифицированные специалисты;
- заместители руководителей подразделений (департаментов, отделов);
- руководители подразделений (департаментов, начальники отделов)

2.2.2. Работники иных предприятий, отобранные кандидатами на должности Фонда.

2.3. При отборе кандидатов в резерв следует учитывать:

- возраст;

- уровень образования (высшее профессиональное);
- состояние здоровья (способность выполнять трудовую функцию в полном объеме);
- стаж работы в Фонде по профессии не менее двух лет/на руководящей должности не менее трех лет
- стаж работы в по профессии не менее двух лет/на руководящей должности не менее трех лет (для работников иных предприятия);
- квалификационные требования по планируемой должности.

2.4. 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 и др.);
- оценка профессиональных качеств (тестирование);
- индивидуальное собеседование (для выявления стремлений, мотивов поведения, потребностей и иных сведений, имеющих значение для принятия решения о включении в резерв).

2.5. Отбор кандидатов Фонда и оформление документов для включения в список резерва производятся непосредственными руководителями кандидатов и линейными руководителями совместно с отделом кадров.

Непосредственный руководитель работника в соответствии с рекомендуемыми критериями осуществляет первичную оценку деловых и личных качеств кандидата и представляет в отдел кадров письменную рекомендацию о включении работника в резерв на соответствующую категорию. Ответственность за своевременность и качество отбора возлагается на руководителя.

Отделом кадров на основании полученной рекомендации с учетом потребности в резерве (п. 2.1), данных предварительного изучения и отбора (п. п. 2.2 - 2.4), выносится заключение о возможности и целесообразности включения кандидата в список резерва.

2.6. Резерв формируется для назначения на должности: специалист, начальник отдела, руководитель департамента/службы. Списки резерва на руководящие должности Фонда утверждаются генеральным директором; на остальные должности - руководителем структурного подразделения (департамента, службы).

Конкурс не проводится при назначении:

- на должности, исполнение должностных обязанностей по которым не требует наличие высшего профессионального образования и/или специальной подготовки;
- на должности, исполнение должностных обязанностей по которым имеют временный характер;
- на должности, рабочие места по которым находятся в муниципальных районах и городских округах Самарской области.

2.7. Утвержденные списки резерва хранятся в отделе кадров.

3. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФОНДА, ЗАЧИСЛЕННЫХ В РЕЗЕРВ

3.1. Подготовка работников, зачисленных в резерв руководящих кадров, проводится в целях приобретения ими практических и организационных навыков для выполнения обязанностей по должности резерва.

Подготовка на замещение должностей технических руководителей проводится

по профилю деятельности работника с обязательным изучением основных вопросов экономики и менеджмента.

Подготовка резерва может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства (внутриорганизационная подготовка).

Эффективность резерва обеспечивается прежде всего созданием условий для обучения, повышения квалификации, профессионального роста кандидатов на руководящие должности.

3.2. Подготовка резерва является составной частью комплексной программы подготовки персонала Фонда.

Подготовка должна предусматривать теоретическую и практическую части.

Основными видами теоретической подготовки резерва являются:

- целевая переподготовка и повышение квалификации;
- обучение по проблемам повышения эффективности производства и управления, в том числе управления персоналом, изучение экономических дисциплин;

- тренинг - проведение семинаров и деловых игр по эффективному управлению;

- участие в работе конференций, семинаров.

3.3. Основными видами практической подготовки являются:

- исполнение обязанностей в подразделениях предприятия на должностях, соответствующих уровню и специализации должности резерва;

- участие в мероприятиях экстренного характера: оперативное изучение обстановки и принятие решений на местах аварий и технологических сбоев; инспекции, проверки и т.п.

3.4. На работников, зачисленных в резерв, составляется индивидуальный план подготовки. При его составлении рекомендуется использование карты критериев оценки кандидата.

Индивидуальный план подготовки составляется отделом кадров с учетом инициативы резервиста и утверждается руководителем структурного подразделения Фонда.

3.5. Отдел кадров определяет и рекомендует возможные программы обучения, сроки и образовательные учреждения и включает план подготовки резерва в общий план подготовки персонала Фонда.

4. РЕАЛИЗАЦИЯ РЕЗЕРВА

4.1. Замещение вакантной должности в Фонде резервистами из кадрового резерва проводится по решению генерального директора.

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, целесообразности продолжения подготовки, корректировке индивидуального плана, исключении из резерва.

4.3. Оценку качества подготовки резервистов в структурных подразделениях рекомендуется проводить в ходе работы кадровых комиссий с учетом ежегодно заполняемой карты критериев оценки и письменного отчета кандидата о выполнении годового индивидуального плана подготовки. Результаты оценки и выводы заносятся в карту специалиста.