*Докладчик*

*Никитина Людмила Александровна, заместитель начальника управления кадровой политики администрации Кондинского района*

**Результаты оценки эффективности работы с кадровым резервом и резервами управленческих кадров**

Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы (далее – кадровый резерв), резерва управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей муниципальной службы, резерва управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях и на муниципальных предприятиях муниципального образования Кондинский район (далее – резерв управленческих кадров), организация работы с ним и его эффективное использование являются одним из важнейших направлений кадровой работы на муниципальной службе.

В администрации Кондинского района приняты муниципальные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы формирования кадрового резерва и резерва управленческих кадров.

Формирование и организация работы с резервами управленческих кадров, кадровым резервом осуществляется с целью своевременного замещения целевых управленческих должностей муниципальной службы администрации Кондинского района, вакантных должностей муниципальной службы, учреждаемых для выполнения функции «руководитель» профессионально подготовленными специалистами, а также своевременное и качественное обеспечение муниципальных учреждений подготовленными управленческими кадрами.

По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также с нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка эффективности такой работы.

С учетом специфики резервов управленческих кадров различных уровней в обязательном порядке определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

Эффективность работы с резервами управленческих кадров определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование/реализация резерва управленческих кадров и т.п.).

Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров проводится в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 18 января 2019 года № 71.

Основными показателями и критериями эффективности работы с резервами управленческих кадров являются:

1. Эффективность привлечения и отбора в резерв управленческих кадров.

2. Степень использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров, для замещения целевых управленческих должностей и иных должностей, мобильность резерва управленческих кадров.

3. Эффективность планирования и использования резерва управленческих кадров как источника замещения целевых управленческих должностей.

4. Эффективность резерва управленческих кадров как инструмента формирования кадрового состава.

По результатам проведенной оценки за 2022 год установлено, что на конкурсной основе в кадровый резерв и резервы управленческих кадров были включены 10 граждан (муниципальных служащих) (кадровый резерв – 8 граждан, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей муниципальной службы – 1, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях и на муниципальных предприятиях муниципального образования Кондинский район - 1).

Назначение из кадрового резерва и резервов управленческих кадров за 2022 год составило 10 граждан, что составляет 100% эффективности использования кадрового резерва и резервов управленческих кадров.

В 2023 году продолжена работа по формированию и использованию кадрового резерва и резервов управленческих кадров. В его состав на конкурсной основе были включены 11 граждан (муниципальных служащих) (кадровый резерв – 5 граждан, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей муниципальной службы – 2, резерв управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей в муниципальных учреждениях и на муниципальных предприятиях муниципального образования Кондинский район - 4).

Из кадрового резерва и резерва управленческих кадров за 10 месяцев текущего года были назначены 9 граждан, в том числе в структурные подразделения администрации Кондинского района, органы администрации Кондинского района – 5 граждан, в муниципальные учреждения – 3 гражданина. Эффективность использования кадрового резерва и резервов управленческих кадров – 72,7% (от общего количества назначенных на вакансии).

Наличие кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы, резерва управленческих кадров для замещения целевых управленческих должностей муниципальной службы в органе местного самоуправления позволяет оперативно замещать вакантные должности без проведения конкурсных процедур, так как кадровый резерв и резерв управленческих кадров формируется на основе конкурса.

Основная проблема в работе по формированию и использованию кадрового резерва на муниципальном уровне – это отсутствие заинтересованности граждан и муниципальных служащих в участии в конкурсе по формированию кадрового резерва, в работе кадрового резерва.