

*Волощенко И.И., к.с.н., доцент*

*доцент*

*Ростовской государственной университет путей сообщения*

*Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону*

*Воронина А.В., к.э.н., доцент*

*доцент*

*Ростовской государственной университет путей сообщения*

*Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону*

## **ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

*Аннотация. Значительное место в системе управления персоналом занимает формирование и развитие кадрового резерва, который считается стратегическим активом для дальнейшего эффективного развития учреждений профессионального образования. Статья посвящена необходимости оценки и формирования резерва управленческих кадров в дошкольном учреждении. Приводятся варианты формирования программ подготовки управленческих кадров и оценка их эффективности.*

*Ключевые слова: развитие, кадры, система, резерв, профессиональный рост, управление.*

*Voloshchenko I.I.*

*Associate Professor*

*Rostov State Transport University*

*Russian Federation, Rostov-on-Don*

*Voronina A.V.*

*Associate Professor*

*Rostov State Transport University*

*Russian Federation, Rostov-on-Don*

## **FORMING A RESERVE OF MANAGEMENT STAFF IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION**

Abstract. The formation and development of a personnel reserve, which is considered a strategic asset for the further effective development of professional education institutions, occupies a significant place in the personnel management system. The article focuses on the need to assess and form a reserve of management personnel in a preschool institution. It presents options for creating management training programs and evaluating their effectiveness.

Keywords: development, personnel, system, reserve, professional growth, management.

Формирование управленческих кадров, вовлеченных в образовательную среду сложный и кропотливый процесс, обусловленный особенностью функционирования дошкольных образовательных организаций. Система развития таких кадров должна быть ориентирована на достижение целей образовательной организации и, при этом, охватывать компетенции, связанные с воспитательным процессом подрастающего поколения. [1]. Лидеры дошкольного образовательного учреждения должны совмещать и работу с детьми и успешно руководить и развивать профессиональные компетенции у работников учреждений. [4].

Формирование программ подготовки кадрового резерва в дошкольном учреждении учитывает специфические требования и условия работы в муниципальном образовательном учреждении. Программы должны соответствовать федеральным и региональным нормативам и стандартам в области образования. Особое внимание уделяется развитию педагогических компетенций и методик работы с детьми дошкольного возраста. Программы должны быть адаптированы к условиям ограниченного финансирования, характерного для муниципальных учреждений, и направлены на развитие устойчивого кадрового потенциала, готового к выполнению задач в долгосрочной перспективе [5].

Подготовка кадрового резерва в муниципальном дошкольном образовательном учреждении имеет ряд отличий от аналогичных процессов в коммерческих организациях. Муниципальные учреждения чаще сталкиваются с ограниченным финансированием, что требует более экономичного подхода к разработке и реализации программ подготовки. В муниципальных учреждениях акцент делается на социальной ответственности и выполнении государственных образовательных программ. Муниципальные учреждения обязаны строго следовать государственным стандартам и нормативам, в то время как коммерческие организации имеют большую свободу в выборе методов и программ подготовки [2]. В муниципальных учреждениях более стабильная занятость и меньшая текучесть кадров по сравнению с коммерческими структурами.

Инструментами обучения и развития сотрудников при включении в кадровый резерв выступают как проверенные временем, деловые игры, лекции, практические занятия, так и новые, сформировавшиеся в связи с динамичностью внешней среды. К ним можно отнести системы управления обучением, микробучение, онлайн-обучение и др. [3].

В таблице 1 отражены программы развития кадрового резерва.

Таблица 1 – Программы развития кадрового резерва

Программа	Описание
Курсы повышения квалификации	Специализированные курсы для повышения уровня профессиональных знаний
Семинары и тренинги	Обучающие мероприятия по различным аспектам педагогической деятельности
Наставничество	Закрепление наставников за сотрудниками кадрового резерва
Ротация должностей	Временное перемещение сотрудников на различные должности
Проектная деятельность	Участие в разработке и реализации проектов учреждения

Внедрение системы подготовки кадрового резерва в дошкольном учреждении позволит улучшить качество образовательного процесса и обеспечить устойчивость работы учреждения [6]. Однако анализ результатов показывает, что текущий уровень подготовки кадрового резерва требует дальнейшего совершенствования.

Пример оценки эффективности подготовки кадрового резерва в ретроспективе в дошкольном учреждении приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка эффективности подготовки кадрового резерва

Показатель	2022	2023	2024
Количество сотрудников в кадровом резерве	5	8	10
Процент сотрудников, прошедших программы развития	60	65	70
Уровень удовлетворенности сотрудников (%)	70	75	80
Процент вакантных ключевых должностей (%)	20	18	15
Уровень профессионального роста резервистов (%)	50	55	60
Средняя продолжительность работы сотрудников в резерве (лет)	2,5	2,8	3
Процент сотрудников, оставшихся в учреждении после прохождения резерва	80	82	85

Данные показатели демонстрируют положительную динамику, однако темпы улучшений остаются недостаточными. Уровень профессионального роста сотрудников кадрового резерва не достигает оптимальных значений, а процент вакантных ключевых должностей остаётся высоким. Необходимо уделить больше внимания мотивации сотрудников и улучшению условий труда, чтобы повысить эффективность подготовки кадрового резерва.

#### **Список использованных источников**

1. Айдинян, К. Ф. Процесс развития персонала и формирование системы развития персонала / К. Ф. Айдинян, Н. Н. Лавров // *Мировая наука*. – 2025. – № 4(97). – С. 120-123. – EDN YITANG.
2. Воронина, А. В. Современные тренды в образовании и обучении персонала / А. В. Воронина, Е. Е. Оксенюк // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. – 2022. – № 8(147). – С. 7-11. – EDN BQOJSS.
3. Полякова, И. А. Теоретический анализ инструментов обучения персонала / И. А. Полякова // *Транспорт: наука, образование, производство* : Материалы Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 24–26 апреля 2024 года. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 308-312. – EDN ZGUULI.

4. Сорокина, О. Г. Развитие лидерства в современной организации / О. Г. Сорокина, Д. А. Лохмотов // Наука и техника: современные тренды и опыт внедрения : Материалы II международной научно-практической конференции, Сочи, 12 февраля 2025 года. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью "Центр профессионального менеджмента "Академия Бизнеса", 2025. – С. 46-50. – EDN DEOYRX.
5. Оксенюк, Е. Е. Развитие карьеры молодых сотрудников организации / Е. Е. Оксенюк, А. В. Козачек, А. К. Лунева // Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики : материалы Девятой Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 08-09 ноября 2024 года. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный университет путей сообщения, 2024. – С. 139-142. – EDN USUFVY.
6. Киященко, Т. А. Управление исполнением, развитие потенциала сотрудников / Т. А. Киященко, И. К. Логвинова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2023. – № 2(153). – С. 43-47. – EDN ZHLYGX.