



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"БАЗАРНОСЫЗГАНСКИЙ РАЙОН"**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

22 августа 2012г.

№ 167-П

Экз. № \_\_\_\_\_

р.п. Базарный Сызган

**Об утверждении Программы  
формирования и подготовки резерва управленческих кадров  
в муниципальном образовании «Базарносызганский район»  
на 2013-2015гг.**

В соответствии с федеральным законом от 02.03.2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации администрация муниципального образования "Базарносызганский район" п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Программу формирования и подготовки резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Базарносызганский район» на 2013-2015гг. (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования (обнародования).

Глава администрации

В.И.Ширманов

Утверждена  
постановлением администрации  
муниципального образования  
"Базарносызганский район"  
от 22 августа 2012г. №167-П

## **ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ**

### **Паспорт Программы**

- Наименование Программы - Программа формирования и подготовки резерва управленческих кадров
- Муниципальный заказчик Программы - администрация муниципального образования "Базарносызганский район"
- Основной разработчик Программы - отдел кадров и делопроизводства администрации муниципального образования "Базарносызганский район"
- Цель Программы - формирование резерва управленческих кадров на конкурсной основе из числа высококомпетентных и высококвалифицированных специалистов, способных профессионально и эффективно осуществлять управленческую деятельность в приоритетных сферах экономики, в сфере муниципального управления.
- Задачи Программы - проведение организационной и методической работы по формированию резерва управленческих кадров; проведение конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров; осуществление подготовки и эффективное использование резерва управленческих кадров; организация ведения базы данных резерва управленческих кадров;
- Основные целевые индикаторы и показатели Программы - количество назначений муниципальных служащих, сотрудников организаций базовых отраслей экономики, состоящих в резерве управленческих кадров, на вакантные должности; процент должностей муниципальных служащих руководителей организаций базовых отраслей экономики, для замещения которых сформирован резерв управленческих кадров.
- Срок реализации Программы - 2013-2015
- Ожидаемые конечные результаты Программы - привлечение к муниципальной службе, а также к работе в организациях, относящихся к сферам экономики, образования, здравоохранения, культуры, высококвалифицированных, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал граждан, в том числе из негосударственных секторов экономики различного уровня; постоянное и качественное пополнение резерва управленческих кадров высокопотенциальными

кандидатами;  
обеспечение успешного функционирования всех  
звеньев и уровней муниципального управления;  
сохранение непрерывности и преемственности  
процессов управления;  
обеспечение своевременных и эффективных кадровых  
назначений;

Объемы и источники финансирования – 2013–20,0 тыс. руб. местный бюджет  
2014–30,0 тыс. руб. местный бюджет  
2015–30,0 тыс. руб. местный бюджет

Контроль за реализацией – Руководитель органа местного самоуправления

## 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом

Настоящая Программа разработана для реализации системных мероприятий, направленных на формирование, подготовку и эффективное использование резерва управленческих кадров.

## 2. Цель и задачи Программы

Цель Программы - формирование резерва управленческих кадров на конкурсной основе из числа высококомпетентных и высококвалифицированных специалистов, способных профессионально и эффективно осуществлять управленческую деятельность в приоритетных сферах экономики, в сфере муниципального управления.

Для достижения указанной цели потребуются решение следующих основных задач:

проведение организационной и методической работы по формированию резерва управленческих кадров;

проведение конкурсного отбора кандидатов на включение в резерв управленческих кадров;

осуществление подготовки и эффективное использование резерва управленческих кадров;

организация ведения базы данных резерва управленческих кадров;

## 3. Ресурсное обеспечение Программы

Рассчитывается финансовая потребность на обучение резервистов, с разбивкой по годам: 2013 – 20,0 тыс. руб., 2014- 30,0 тыс.руб., 2015 – 30,0 тыс.руб.

## 4. Срок реализации Программы

2013- 2015 годы

## 5. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы должна обеспечить:

привлечение к муниципальной службе, а также к работе в организациях, относящихся к приоритетным сферам экономики, образования, здравоохранения, культуры, высококвалифицированных, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал граждан, в том числе из негосударственных секторов экономики различного уровня;

постоянное и качественное пополнение резерва управленческих кадров высокопотенциальными кандидатами;

обеспечение успешного функционирования всех звеньев и уровней муниципального управления;

сохранение непрерывности и преемственности процессов управления;

обеспечение своевременных и эффективных кадровых назначений;

использование с наибольшей отдачей интеллектуальных ресурсов в целях реализации муниципальной кадровой политики.

Реализация Программы позволит в значительной степени ускорить переход к инновационной экономике, значительно повысить эффективность системы муниципального управления, стимулировать важнейшие социальные изменения, а также обеспечить процесс своевременных и эффективных кадровых назначений.

## 6. Принципы формирования резерва управленческих кадров

Основными принципами формирования резерва управленческих кадров являются:

целесообразность и достаточность, то есть учет текущей и перспективной потребности в резерве кадров муниципальных служащих и муниципальных служащих, руководителей организаций муниципального образования "Базарно-Сызганский район";

равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в резерв управленческих кадров для муниципальных служащих и муниципальных служащих, работников организаций и иных лиц;

вертикальная и горизонтальная интеграция, то есть возможность использования потенциала членов резерва управленческих кадров во всех органах муниципальной власти и органах местного самоуправления, в управлении организациями вне зависимости от формы собственности;

объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов в состав резерва управленческих кадров;

регулярная оценка профессиональных достижений, а также реализации индивидуальных планов подготовки членов резерва управленческих кадров;

ответственность руководителей в процессе формирования и подготовки резерва управленческих кадров;

гласность, доступность информации о формировании и функционировании резерва управленческих кадров.

## 7. Формирование резерва управленческих кадров

Включение в состав резерва управленческих кадров муниципальных служащих, работников организаций базовых отраслей экономики, а также иных граждан, заявивших о своем желании состоять в резерве управленческих кадров, осуществляется на конкурсной основе.

Пополнение базы данных для формирования резерва управленческих кадров осуществляется за счет:

- руководителей и специалистов органов местного самоуправления;
- руководителей и специалистов организаций вне зависимости от формы собственности;
- выпускников Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;
- студентов старших курсов высших учебных заведений;
- граждан, заявивших о своем желании состоять в резерве управленческих кадров;
- представителей политических партий;
- представителей общественных объединений.

Проведение отбора в состав резерва управленческих кадров организует образованная для этих целей комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров (далее - Комиссия).

Комиссия использует результаты оценочных процедур, в ходе которых выявляются:

- уровень и характер профессиональных знаний и навыков;
- качество исполнения служебных обязанностей;
- степень проявления инициативы при выполнении служебных обязанностей;
- умение принимать эффективные управленческие решения, осуществлять контроль за их исполнением;
- участие в нормотворческой деятельности;
- качество и сложность выполняемой работы;
- объем, качество и результативность служебного взаимодействия.

Способы оценки кандидатов в состав резерва управленческих кадров определены в методике оценки профессиональных и личностных характеристик кандидатов в состав резерва управленческих кадров муниципального образования "Базарносызганский район" (приложение N 1 к Программе).

## 8. Подготовка членов резерва управленческих кадров

Подготовка членов резерва управленческих кадров осуществляется в соответствии с индивидуальным планом подготовки члена резерва управленческих кадров согласно приложению N 2 к Программе самостоятельно членом, включенным в резерв управленческих кадров либо в соответствии с перечнем мероприятий разработанных кадровой службой администрации муниципального об-

разования "Базарносызганский район".

Члены резерва управленческих кадров несут персональную ответственность за реализацию индивидуальных планов подготовки.

В процессе подготовки членов резерва управленческих кадров активно используются возможности горизонтальной ротации кадров и стажировки.

#### 9. Оценка результативности и эффективности подготовки резерва управленческих кадров

Оценка результативности и эффективности подготовки резерва управленческих кадров проводится один раз в год. Основным методом промежуточной оценки уровня подготовки членов резерва управленческих кадров является проведение в установленном порядке оценочного собеседования комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

Факт включения муниципальных служащих, сотрудников организаций базовых отраслей экономики, иных граждан в состав резерва управленческих кадров не предполагает автоматического назначения на вышестоящую должность.

Неудовлетворительное исполнение членом резерва управленческих кадров индивидуального плана подготовки, подтвержденное результатами ежегодной оценки, является основанием для его исключения в установленном порядке из состава резерва управленческих кадров.

#### 10. Ведение базы данных резерва управленческих кадров

Наличие актуальной базы данных о составе и качестве резерва управленческих кадров является одним из основных условий его высокой результативности и эффективности.

Перечень персональных данных о члене резерва управленческих кадров содержится в анкете члена резерва управленческих кадров муниципального образования "Базарносызганский район" (приложение N 3 к Программе).

Единую систему кадрового мониторинга ведет кадровая служба администрации муниципального образования "Базарносызганский район". Сведения о количественном и качественном составе резерва управленческих кадров обновляются не реже одного раза в год.

Члены резерва управленческих кадров обязаны в течение десяти календарных дней извещать кадровую службу об изменении своих персональных данных письменным заявлением.

#### 11. Обеспечение процесса формирования и подготовки резерва управленческих кадров

Срок пребывания муниципальных служащих, специалистов организаций базовых отраслей экономики, а также иных граждан в резерве управленческих кадров ограничен тремя годами, после чего решается вопрос об оставлении в

составе резерва управленческих кадров или исключении из него.

Мероприятия по реализации Программы формирования и подготовки резерва управленческих кадров муниципального образования "Базарносызганский район" определены в приложении N 4 к Программе.

Эффективность реализации Программы оценивается комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров ежегодно по мере необходимости.

Основными критериями результативности Программы являются:

количество назначений муниципальных служащих, сотрудников организаций базовых отраслей экономики, состоящих в резерве управленческих кадров, на вакантные должности;

процент должностей муниципальных служащих, руководителей организаций базовых отраслей экономики, для замещения которых сформирован резерв управленческих кадров.

**МЕТОДИКА**  
**оценки профессиональных и личностных характеристик**  
**кандидатов в состав резерва управленческих**  
**кадров в органах местного самоуправления**

Объект оценки	Наименование процедуры	Способы оценки	Содержание способа оценки	Ответственные за проведение оценки
1	2	3	4	5
Биографические данные	Отбор	Анализ документов	Анализ анкеты члена резерва управленческих кадров, собственноручно заполненной кандидатом в состав резерва управленческих кадров	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
	Оценка результата	Анализ документов	Анализ письменного отчета, заполненного членом резерва управленческих кадров по результатам подготовки в составе резерва управленческих кадров, за год	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
Знание федерального и регионального законодательства, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления	Отбор	Профессиональный тест	Оценка знания законодательства Российской Федерации и законодательства Ульяновской области, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления применительно к предполагаемой сфере использования кандидата в составе резерва	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

			управленческих кадров	
	Оценка результата	Профессиональный тест	Оценка знания законодательства Российской Федерации и законодательства Ульяновской области, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления применительно к предполагаемой сфере использования кандидата в составе резерва управленческих кадров	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
Результаты деятельности	Отбор	Отчет кандидата	Оценивается отчет о результатах деятельности, собственноручно заполненный кандидатом в состав резерва управленческих кадров	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
	Оценка результата	Индивидуальный план подготовки члена резерва управленческих кадров	Соответствующие разделы индивидуального плана подготовки заполняются членом резерва управленческих кадров	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
	Оценка результата	Метод "360 градусов"	Оценка проводится перекрестным опросом руководителей, коллег и подчиненных члена резерва управленческих кадров; обобщенная оценка члена резерва управленческих кадров выводится	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

			в рейтинг-баллах	
Управленческий потенциал	Оценка результата	Ситуационный анализ SWOT-анализ)	Предоставляет проект программы развития отрасли, направления деятельности	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
Наличие лидерских качеств	Отбор/оценка результата	Тест "Лидерский потенциал"	Психологический тест Кетелла; психологический тест "Ваш лидерский потенциал"	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
	Оценка результата	Метод "360 градусов"	Оценка проводится перекрестным опросом руководителей, коллег и подчиненных члена резерва управленческих кадров; с помощью специального оценочного опросника	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
Развитие коммуникативных способностей	Отбор/оценка результата	Тест	Психологический тест Кетелла; психологический тест "Коммуникативные и организаторские способности"	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
Освоение индивидуального плана подготовки в составе резерва управленческих кадров	Оценка результата	Оценочное собеседование	Член кадрового резерва готовит отчет о результатах своей подготовки в составе резерва управленческих кадров	Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

	<p>Оценка результата</p>	<p>Отчет на заседании комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров</p>	<p>Член резерва управленческих кадров представляет на заседание комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров отчет о реализации индивидуального плана подготовки. Члены комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров оценивают степень реализации плана и при необходимости вносят предложения по корректировке плана или по степени готовности члена резерва управленческих кадров</p>	<p>Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров</p>
--	--------------------------	---	---	--

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПОДГОТОВКИ ЧЛЕНА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Место работы \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Уровень кадрового резерва, должность, на замещение которой осуществляется подготовка \_\_\_\_\_

Дата включения в состав резерва управленческих кадров \_\_\_\_\_

Дата составления плана \_\_\_\_\_

Задача	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Итоговые результаты
1. Профессиональные задачи			
1.1.			
1.2.			
1.3.			
2. Развитие общеменеджерских и управленческих компетенций			
2.1.			
2.2.			
2.3.			

Комментарии по результатам решения профессиональных задач:

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

Комментарии по результатам развития общеменеджерских и управленческих компетенций:

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

Выводы по результатам заседания комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров:

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

Рекомендации:

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

Заключение:

---

---

---

---

Председатель комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров

---

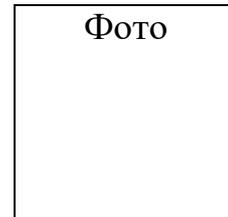
С результатами ознакомлен

---

Дата: " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Анкета  
члена резерва управленческих кадров

Фото



1. Фамилия \_\_\_\_\_  
имя \_\_\_\_\_  
отчество \_\_\_\_\_

2. Изменение Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(если изменяли, то укажите их, а также когда, где и по какой причине)

3. Гражданство: \_\_\_\_\_  
(если имеете гражданство другого государства - укажите, если изменяли, то укажите, когда и по какой причине)

4. Паспорт или документ, его заменяющий: \_\_\_\_\_  
(номер, серия, кем и когда выдан)

5. Дата рождения: \_\_\_\_\_  
число | месяц | год

6. Место рождения: \_\_\_\_\_

7. Домашний адрес (адрес регистрации и фактического проживания):  
индекс \_\_\_\_\_  
область \_\_\_\_\_ район \_\_\_\_\_  
населенный пункт \_\_\_\_\_  
(город, село, поселок и др.)  
улица \_\_\_\_\_ дом \_\_\_\_\_ корп. \_\_\_\_\_ квартира \_\_\_\_\_

8. Контактная информация (телефоны: домашний, рабочий, сотовый; e-mail):  
\_\_\_\_\_

9. Семейное положение	женат		холост		вдовец		Разведен	
	(замужем)		(не замужем)		(вдова)		(разведена)	

Если "женат (замужем)", укажите сведения о супруге:  
\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, место работы и замещаемая должность)

10. Наличие детей:	Да	нет

Если "да", укажите:

Ф.И.О.	Пол	Дата рождения

11. Национальность: \_\_\_\_\_  
 (не является обязательным для заполнения)

12. Какими языками владеете: \_\_\_\_\_

12.1. Родной язык: \_\_\_\_\_

12.2. Иностранные языки, включая языки народов Российской Федерации:

Язык	Степень владения		
	владею свободно	читаю и могу объясняться	читаю и перевожу со словарем

13. Навыки работы с компьютером:

Вид программного обеспечения	Степень владения			Названия конкретных программных продуктов, с которыми приходилось работать
	владею свободно	имею общее представление	не работал	
1	2	3	4	5
Текстовые редакторы				
Электронные таблицы				
Правовые базы данных				
Специальные программные продукты				
Операционные системы				

14. Отношение к воинской обязанности и воинское звание: \_\_\_\_\_

15. Сведения об образовании:

Формальные характеристики полученного образования	Последовательность получения образования		
	первое	второе	третье
1	2	3	4
Даты начала и окончания обучения	начало окончание _____ (число, месяц, год)	начало окончание _____ (число, месяц, год)	начало окончание _____ (число, месяц, год)
Уровень образования (среднее профессиональное, высшее, аспирантура, адъюнктура, докторантура)			
Форма обучения (очная, вечерняя, заочная)			

Полное наименование учебного заведения (с указанием адреса учебного заведения)			
Факультет			
Специальность по диплому			
Специализация			
Тема работы (диплома, диссертации)			
<*> Код профиля образования			
Если есть:			
ученое звание _____			
ученая степень _____			
научные труды (сколько и в каких областях) _____			
_____			
_____			
изобретения (сколько и в каких областях) _____			
_____			
_____			

-----

<\*> Код профиля образования:

- 1 - технический, технологический
- 2 - экономический
- 3 - юридический
- 4 - управленческий

- 5 - гуманитарный
- 6 - естественно-научный
- 7 - военный

16. Дополнительное профессиональное образование за последние 5 лет:

Формальные характеристики повышения квалификации	Последовательность обучения		
	I	II	III
Даты начала и окончания обучения	начало _____ окончание _____ (число, месяц, год)	начало _____ окончание _____ (число, месяц, год)	начало _____ окончание _____ (число, месяц, год)
Вид дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка)			
Название организации, учебного заведения			
Место обучения (страна, город)			

Тема образовательной программы дополнительного профессионального образования			
Вид итогового документа (сертификат, свидетельство, удостоверение)			

17. Участие в работе общественных организаций:  
(в том числе профессиональных, научно-технических и др.)

Годы пребывания	Населенный пункт	Название организации	Ваш статус в организации		
			руководитель	член руководящего органа	член организации

18. Место работы в настоящее время: \_\_\_\_\_

18.1. Должность, с какого времени в этой должности: \_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_ г.

18.2. Количество подчиненных: \_\_\_\_\_ человек.

19. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (укажите все места Вашей работы в прошлом):

Даты поступления на работу и увольнения с работы	Название организации, учреждения	Местонахождение организации (адрес)	Название подразделения (отдел, цех и т.д.)	Наименование должности	Количество подчиненных	Основные обязанности (перечислите)

Стаж работы, лет:

общий	
управленческий	
муниципальной службы	

20. Классный чин, квалификационный разряд, дипломатический ранг, воинское звание, специальное звание: \_\_\_\_\_

21. Были ли Вы судимы, когда и за что: \_\_\_\_\_

22. Допуск к муниципальной тайне, оформленный на период работы, службы, учебы, его форма, номер и дата (если имеется): \_\_\_\_\_

23. Государственные и ведомственные награды, знаки отличия, иные виды поощрений: \_\_\_\_\_

24. Индивидуальный план управленческого и профессионального развития

(указать на необходимость получения дополнительных знаний в определенной сфере): \_\_\_\_\_

25. Отзыв, характеризующий профессиональные и личные качества кандидата:

Ф.И.О.	Название организации и должность	Контактные телефоны

26. Назовите факторы, влияющие на Ваше самочувствие и работоспособность:

Положительно	Отрицательно

27. Ваше хобби (чем Вы любите заниматься в свободное от работы время):

\_\_\_\_\_

28. Иная информация, которую Вы хотите сообщить о себе: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Мне известно, что сообщение о себе в анкете заведомо ложных сведений может повлечь отказ во включении в резерв управленческих кадров муниципального образования "Базарносызганский район".

На проведение в отношении меня проверочных мероприятий согласен (согласна).

Я даю свое согласие на сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, передачу третьим лицам своих персональных данных для формирования резерва управленческих кадров Ульяновской области.

Дата заполнения " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Личная подпись \_\_\_\_\_

**МЕРОПРИЯТИЯ**  
**по реализации программы формирования**  
**и подготовки резерва управленческих кадров**

N п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные за исполнение
1	2	3	4
1. Формирование резерва управленческих кадров			
1.1.	Проведение оценочных процедур с кандидатами в состав резерва управленческих кадров с привлечением независимых экспертов по оценке персонала	Ежегодно	Кадровая служба
1.2.	Проведение заседаний комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров	Ежегодно по мере необходимости	Кадровая служба
1.3.	Формирование базы данных кандидатов в состав единого резерва управленческих кадров	Ежегодно	Кадровая служба
1.4.	Вручение уведомлений о включении в состав резерва управленческих кадров	Ежегодно	Кадровая служба
1.5.	Обновление специальной страницы "Резерв управленческих кадров" на официальном сайте	Постоянно	Кадровая служба
2. Подготовка резерва управленческих кадров			
2.1.	Подготовка индивидуальных планов подготовки членов резерва управленческих кадров	В течении месяца резервист после зачисления в резерв	Кадровая служба
2.2.	Разработка мер морального стимулирования участников Программы формирования подготовки резерва управленческих кадров	Ежегодно по мере необходимости	Кадровая служба
	Организация обучения лиц состоящих в резерве управленческих кадров и кадрового резерва обучения в соответствии с индивидуальным планом подготовки резервиста	Ежегодно в соответствии с заложенным финансированием на год 2013 – 20,0 тыс.руб. 2014 – 30,0 тыс.руб. 2015 – 30,0	Кадровая служба

		тыс.руб.	
2.3.	Реализация индивидуальных планов подготовки членов резерва управленческих кадров		Члены резерва управленческих кадров
2.4.	Проведение ежегодных оценочных процедур хода реализации индивидуальных планов подготовки членов резерва управленческих кадров		Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
3. Реализация резерва управленческих кадров			
3.1.	Объявление результатов подготовки резерва управленческих кадров в средствах массовой информации		Кадровая служба
3.2.	Анализ результативности и эффективности работы по формированию, подготовке и реализации резерва управленческих кадров		Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров
3.3.	Корректировка содержания Программы		Кадровая служба

---