

УКД -005.96

Миленкова Ю.А.

студент

Научный руководитель: Ильина И.Ю., д.э.н

Российский Государственный Социальный Университет

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: ПРИОРИТЕТНОЕ
НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Аннотация: В статье рассматривается важное направление в государственной кадровой политике – формирование кадрового резерва. Автор делает акцент на молодой группе населения и рассматривает современные инструменты повышения потенциала сотрудников государственного и муниципального кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, формирование кадрового резерва, молодежь, инструменты повышения практических навыков, федеральный и региональный резерв управленческих кадров.

Milenkova J.A.

student

Scientific adviser: Ilina I.Ju., Grand PhD in Economic science

Russian State Social University

**FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE: PRIORITY
DIRECTION OF THE STATE PERSONNEL POLICY**

Abstract: The article considers an important direction in the state personnel policy – the formation of the personnel reserve. The author focuses on the young population group and considers modern tools for increasing the potential of employees of the state and municipal personnel reserve.

Keywords: personnel reserve, formation of personnel reserve, youth, tools for improving practical skills, federal and regional reserve of managerial personnel.

Эффективно сформированная и реализуемая ротация сотрудников органов государственной и муниципальной власти – это основополагающая задача государства в процессе совершенствования качества трудовой деятельности государственных и муниципальных учреждений.

Система кадрового резерва выступает ключевым источником при обновлении кадров. На сегодняшний день акцент стоит делать на молодёжь при формировании кадрового резерва, которая является наиболее перспективной и активно развивающейся частью населения. Категория граждан от 18 до 35 лет, характеризуется высокой степенью адаптации, нестандартным мышлением, креативностью, творческими способностями, навыками лидера и прочими, важными для сотрудника государственного и муниципального учреждения, навыками и знаниями¹.

На данный момент на уровне многих более развитых и располагающих соответствующими ресурсами субъектов Российской Федерации успешно функционируют программы и проекты, направленные на подготовку кадров, которые действуют с целью подбора перспективной и талантливой молодёжи в кадровые резервы государственных и муниципальных органов.

С целью совершенствования профессионального уровня молодёжи для дальнейшего назначения их на руководящие должности различных уровней власти в некоторых субъектах России реализуется Президентская программа подготовки кадров, которая направлена на развитие навыков

¹ Бажин, И. Г. Система образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих / И. Г. Бажин // Государственная служба. 2015. № 10. С.15–19

и компетенций по приоритетным направлениям развития народного хозяйства РФ².

Опираясь на статистические данные официального сайта Президентской программы подготовки кадров (далее – ПППК), более 40% выпускников ПППК смогли существенно повысить свое социальное положение, стремительно продвигаясь по служебной лестнице в органах государственной и муниципальной власти. Помимо прочего, выпускникам ПППК предоставляется уникальная возможность продолжить обучение и повышение своих профессиональных компетенций МВА или же, при желании, продолжить обучение в Российской академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации³.

Еще одним, не менее действующим современным инструментом повышения потенциала сотрудников государственного и муниципального кадрового резерва считается работа общественных организаций различной направленности. Все желающие граждане могут участвовать в непосредственной работе организации, исходя из специальности, если организация имеет такую направленность. Или же быть участником организации с целью саморазвития, получения необходимых практических навыков и непосредственного опыта работы, расширения профильных знаний по той или иной сфере.

² Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Формирование кадрового резерва: приоритетное направление государственной кадровой политики // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 3. С.73-84.

³ Клищ Н. Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Модернизация экономики и государство. Отв. ред. Е. Г. Ясин. Кн.1. -М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2017. С. 116–117

На сегодняшний день во многих субъектах РФ действуют следующие организации, оказывающие влияние на качество формирования кадрового резерва для государственных и муниципальных служащих⁴:

- Молодежное правительство;
- Молодежный парламент;
- Молодежная палата и др.

Указанные объединения для молодежи развиваются с помощью всесторонней поддержки федеральной и региональной власти. Организации действуют, в первую очередь, с целью выявления скрытого потенциала людей, которые выражают желание о работе на государственной службе. В процессе своей трудовой деятельности представленные организации регулярно создают и реализует на практике множество значимых для социально-экономического развития страны программ и проектов, в которых участники (молодежь) может принимать непосредственное участие, приносить свой вклад в политическую сферу страны и взаимодействовать с представителями государственной и муниципальной власти, а также с участниками частного сектора в виде предпринимателей и инвесторов.

Помимо прочего, сегодня молодежь от 18 до 35 лет также имеет возможность реализовать себя на практике с помощью множества политических партий и объединений, которые предлагают свои внутренние кадровые резервы.

Ключевые и наиболее эффективные для кадрового резерва политические партии РФ: «Единая Россия», КПРФ, ЛДПР, Новая партия и пр. Помимо того, что каждая из представленных партий имеет свои личные молодёжные организации, так и система кадровых резервов

⁴ Нефедкина С. А., Коваль Л. С. Подготовка инновационных кадров. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2016. № 3. С. 189, 278–279.

в данных организациях функционирует достаточно структурировано и рационально: существует внутренняя система отбора, система внутреннего обучения и обновления кадров. В особенности стоит уделить внимание образовательным партийным проектам, в рамках которых участники проекта, независимо от своих профессиональных навыков и знаний, могут значительно улучшить свои личностные и поведенческие характеристики. Здесь активные участники проекта имеют уникальную возможность приобрести реальной опыт общественной работы и постоянного контакта с органами государственной и муниципальной власти, что, в свою очередь, будет оказывать положительное влияние на их продвижение по служебной лестнице. Отличительной чертой данного проекта считается его индивидуальный аполитичный подход к участникам: в первую очередь рассматриваются личностные и деловые характеристики, а не политические⁵.

Ещё одним инструментом повышения практических навыков молодых людей, которые потенциально могут попасть в кадровый резерв, для дальнейшего продвижения по служебной лестнице являются школы профсоюзного актива.

В 2016 году в некоторых субъектах России был реализован проект для лиц, которые были включены в управленческий кадровый резерв, – «Школа резерва управленческих кадров», которая предоставляла молодым людям дополнительное образование в виде практических уроков (семинары, конференции, тренинги, практикумы, выездные слеты, деловые игры по актуальным проблемам государственной и муниципальной службы).

⁵ Ондар, А. М. Правовые основы и проблемы формирования кадрового резерва государственной службы Российской Федерации / А. М. Ондар // Молодой ученый. 2019. № 8 (246). С. 133-135.

Студенты проходят конкурсный отбор на включение в резерв управленческих кадров субъекта РФ. Процедура отбора состоит из следующих этапов⁶:

- подача кандидатом установленных в регламенте документов (анкета, рекомендательное письмо от руководителя государственного или муниципального учреждения, общественной или коммерческой организации с государственным участием);
- собеседование (если все документы были представлены и проходят по характеристикам), по результатам которого комиссия принимает решение о возможности включения соискателя в кадровый резерв.

Помимо прочего, стоит упомянуть о множестве всероссийских молодёжных форумов, которые также можно рассматривать как один из важных механизмов выявления талантливой молодёжи и, как следствие, подготовки кадрового резерва для государственных и муниципальных органов. Каждый подобный форум отличается интересной и индивидуальной (эксклюзивной) образовательной программой, в которой спикерами, как правило, выступают лица, занимающие высокие руководящие посты в государственных и коммерческих организациях, которые также в рамках форума проводят конкурс на лучшую проектную работу. Соискатель (участник форума), который успешно защитил свою проектную работу на форуме, может получить грантовую поддержку и должность в своем регионе⁷.

⁶ Прокопьева В. Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. 2016 Выпуск № 5 (3). С. 5-9.

⁷ Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 1. С. 82 – 89.

Ещё одним популярным среди молодых граждан России проектом считается национальный проект «Лидеры России». Его специфическая особенность заключается в том, что он представляет некую открытую и доступную для каждого площадку, на которой происходит отбор и обучение потенциальной управленческой элиты страны. Так, к примеру, в 2018 году был проведен открытый отбор, который проходил в несколько этапов.

На первом этапе на официальном сайте конкурса был проведен сбор анкет-заявок (краткая биография, видеовизитка и прочие характеристики), на втором этапе в режиме реального времени для тех, чьи заявки были приняты, проводилось тестирование, которое включало вопросы по всем направлениям государственного регулирования (социальная, политическая, экономическая сфера). На третьем этапе был проведен очный конкурс по федеральным округам из тех, кто успешно прошел тестирование, после чего участники соревновались в Москве также в очной форме в полуфинале и в финале соответственно.

Победители конкурса получали грантовую поддержку в размере 1 000 000 рублей на образование. Помимо прочего каждому был назначен наставник, который являлся или политическим, государственным деятелем, находящимся на высокопоставленной должности, или руководитель (менеджер высшего звена) в крупной корпорации (холдинге). Однако, в процессе прохождения конкурса, государственные и частные руководителям могли заинтересоваться и иными участниками, которые выбыли в полуфинале. В связи с чем, они также могли рекомендовать их для работы на государственную и муниципальную службу, а также в коммерческие или общественные компании. Главная особенность данного конкурса – это долгосрочная перспектива и наблюдающийся синергетический эффект.

Безусловно, национальный конкурс «Лидеры России» будет развиваться дальше, учитывая тот факт, что конкурс уже проводится во второй раз, и станет дополнением к иным действующим государственным программам и проектам, которые нацелены на формирование кадрового резерва для управленческого состава России⁸. На данный момент в федеральном резерве управленческих кадров находится 3179 человек. Данный резерв состоит из следующих уровней:

- высший уровень (руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней и организаций с государственным участием);
- базовый уровень (руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней и организаций с государственным участием);
- перспективный уровень (государственные гражданские служащие, сотрудники государственных корпораций и организаций).

В общей совокупности региональный резерв управленческих кадров России насчитывает 9983 человека (ежегодно состав обновляется в результате конкурсных процедур). Резервисты, как правило, распределяются по федеральным округам равномерно, если учитывать размеры и численность населения в субъектах.

В процессе отбора кандидатов принято уделять внимание следующим профессиональным и личностным качествам:

- наличие профессиональной компетентности (высшее образование по соответствующему направлению, реальные практические знания, опыт работы, умения и навыки по профилю государственной и муниципальной должности);

⁸ Клищ Н. Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Модернизация экономики и государство. Отв. ред. Е. Г. Ясин. Кн.1. -М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2017. С. 82

- организаторские способности (организационные навыки работы в команде, лидерские навыки, умение грамотно координировать и контролировать деятельность подчиненных, способность ориентироваться и адаптироваться к изменениям и стрессовым ситуациям, требовательность);
- деловые качества (целеустремленность, высокая степень ответственности, инициативность, требовательность к себе и подчиненным, оперативность, умение анализировать информацию, уметь самостоятельно принимать решения);
- морально-нравственные качества (порядочность, справедливость, объективность);
- психологические качества (стрессоустойчивость, нестандартное мышление, самоорганизация и саморазвитие).

Таким образом, резюмируя вышесказанное, хотелось бы отметить, что современный инструментарий государственного управления невозможен без четко выстроенной системы формирования кадрового резерва, без обновления органов государственной и муниципальной власти высококвалифицированными специалистами, которые смогут осуществлять работу в соответствии с целями и задачами государственной кадровой политики для социально-экономического развития страны.

Кадровый резерв – это потенциальные высококвалифицированные специалисты, которые могут руководить любым коллективом с учетом правовых, социальных и экономических изменений, а также адаптировать персонал их с учетом данных изменений. От грамотно проведенной работы, сопряженной с современными эффективными инструментами, влияющими на успешное формирование кадрового резерва, отбор лучших представителей нашей страны станет гораздо проще и продуктивнее.

Использованные источники:

1. Бажин, И. Г. Система образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных служащих / И. Г. Бажин // Государственная служба. 2015. № 10. С.15–19.
2. Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Формирование кадрового резерва: приоритетное направление государственной кадровой политики // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 3. С.73-84.
3. Клищ Н. Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Модернизация экономики и государство. Отв. ред. Е. Г. Ясин. Кн.1. -М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2017. С. 116–117
4. Нефедкина С. А., Коваль Л. С. Подготовка инновационных кадров. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2016. № 3. С. 189, 278–279.
5. Ондар, А. М. Правовые основы и проблемы формирования кадрового резерва государственной службы Российской Федерации / А. М. Ондар // Молодой ученый. 2019. № 8 (246). С. 133-135.
6. Прокопьева В. Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. 2016 Выпуск № 5 (3). С. 5-9.
7. Рыхлова Е.А. Конкурс на замещение должности государственной гражданской службы в правовом механизме обеспечения ее эффективности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 1. С. 82 – 89.