

УДК 351

Петрова Татьяна Николаевна, студентка магистратуры института экономики и управления Курского государственного университета

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

Пясецкая Елена Николаевна, Курский государственный университет, доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент

e-mail: rjahovska@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ОПЫТ ГОРОДОВ И РЕСПУБЛИК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается опыт формирования и использования инструмента воспроизводства и обновления профессиональной элиты страны - резерва управленческих кадров субъектов РФ, целью функционирования которого является создание подготовленного к управлению в изменяющихся условиях состава государственных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, резерв управленческих кадров, кадровый резерв, конкурс, исполнительные органы субъектов РФ.

Petrova Tatiana Nikolaevna, the student of a magistracy of the Institute of Economics and management of Kursk state University

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

Pyaseckaya Elena Nikolaevna, Kursk State University, associate Professor, PhD in Social Sciences

e-mail: rjahovska@mail.ru

FORMATION AND DEVELOPMENT OF MANAGEMENT PERSONNEL RESERVE: EXPERIENCE OF CITIES AND REPUBLICS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract: the article examines the experience of formation and use of the tool for the reproduction and updating of professional elite of the country - management personnel reserve of the Russian Federation, the purpose of which is to create a prepared for management under the changing conditions of civil servants, ensuring continuity of public administration.

Key words: state civil service, reserve of managerial personnel, personnel reserve, competition, Executive bodies of subjects of the Russian Federation.

Президентом Российской Федерации Д. А. Медведевым в июле 2008 года поставлена задача создания, воспроизводства и обновления профессиональной элиты в стране. Инструментом этого явилось формирование резерва управленческих кадров на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Резерв управленческих кадров — это специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа лиц, положительно оцениваемая по результатам предыдущей деятельности, прошедшая специальную подготовку, обладающая необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие руководящие должности.

В рамках данной статьи мы рассмотрим опыт формирования и использования резерва управленческих кадров в некоторых субъектах России.

Формирование резерва кадров на государственной гражданской службе в Республике Карелия (далее – РК) началось с большим опозданием от «центра». В первом законе о государственной службе в РК от 1997 г. № 167-ЗРК отсутствуют даже намёки на кадровый резерв. Лишь в 2008 г. закон № 857-ЗРК «О некоторых вопросах государственной гражданской службы» был дополнен статьей 10.1, установившей порядок конкурса, на основе которого между гражданином и государственным органом заключается договор о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы. Реализация поручений Президента по формированию резерва управленческих кадров в Карелии стартовала 13 октября 2008 г. В соответствии с Указом Главы

РК С.Л. Катанандова № 66 «О формировании резерва управленческих кадров Республики Карелия» в Карелии образовывалась Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров РК. Созданный орган занимался подготовкой предложений Главе Республики по формированию и эффективному использованию резерва управленческих кадров. В 2014 г. к его функциям добавились координация деятельности органов исполнительной власти в области формирования управленческого резерва, а также подготовка рекомендации органам местного самоуправления для создания похожих комиссий на местах [Нырков 2019: 235].

Всего в Карелии за период с 2009 по 2017 гг. назначения на должность получили 157 резервистов управленческих кадров муниципальных образований. При этом всего в структуре исполнительной власти РК было 11 министерств, 7 государственных комитетов и 3 управления. На управленческие должности в этих органах власти могут претендовать резервисты из первой группы, а именно – 18 человек. Вторую и третью группу составляют 7 и 10 резервистов соответственно. На данный момент назначение на должность получили всего 8 резервистов из группы 1. В группе 2, где в резерве состоят всего 7 человек, назначений пока нет. В третьей группы резервистов назначение получил лишь 1 человек.

Количество резервистов постоянно меняется. В частности, в Карелии присутствует тенденция на убыль резервистов. С ноября 2018 г. их количество снизилось с 43 до 39. Вряд ли это негативная тенденция, ведь при имеющемся количестве должностей 39 человек в резерве вполне достаточно (при условии, что государственные должности не покинут сразу все чиновники). Однако если сравнивать количество резервистов в Карелии с остальными десятью регионами Северо-Запада, то 39 резервистов – это вторая цифра с конца.

Важное направление – оценка для развития и карьерного продвижения, с акцентом на выявление профессионального и управленческого потенциала и зон развития участников. Департамент городского имущества города Москвы ввел оценку управленческого потенциала в регулярную практику. Проект реализуется уже в течение семи лет. Особенность проекта – разносторонняя оценка управленческих навыков и наличие в индивидуальных отчетах

рекомендаций по развитию компетенций для каждого участника. С момента начала оценки большинство кадровых решений в департаменте в отношении руководителей принимается с учетом информации, полученной в ходе проекта. Еще один крупный проект, где оценивался кадровый потенциал для последующего развития, – оценка руководителей органов управления здравоохранением и учреждений здравоохранения Департамента здравоохранения города Москвы. Проект был реализован с декабря 2013 г. по май 2014 г. В нем приняли участие 296 руководителей. Целью было получение информации об уровне развития управленческих навыков и потенциале руководителей медицинских учреждений, а также планирование их дальнейшего развития. По результатам оценки участники были поделены на 4 категории резерва, отражающие уровень управленческого потенциала. Наиболее успешные участники были включены в двухгодичную образовательную программу «Специалист по государственному и муниципальному управлению – Master of Public Administration (MPA) в здравоохранении», разработанную на базе МГУУ Правительства Москвы [Жданова 2019: 40].

В 2016–2017 гг. по заказу Департамента территориальных органов исполнительной власти города Москвы осуществлен масштабный проект по оценке актива управ. Новизна проекта состояла в том, что оценка проводилась в ходе тренинга. Были разработаны моделирующие активности, позволяющие оценить установки и мотивацию участников тренинга к деятельности по взаимодействию с жителями района, наличие опыта подобной работы, эффективность поведения участников как будущих активистов. За два года оценку прошли более 12 000 человек. Участникам оценки были присвоены итоговые категории, описаны их сильные и слабые стороны в рамках трех критериев (коммуникация, мотивация, лояльность), прописаны риски.

В Воронежской области работа по формированию резерва управленческих кадров Воронежской области была начата в сентябре 2008 года. Были приняты следующие нормативные правовые акты, необходимые для решения вопросов формирования резерва управленческих кадров Воронежской области:

— распоряжение администрации Воронежской области от 15 октября 2008 года № 808-р «О комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Воронежской области»;

— постановление администрации Воронежской области от 18 декабря 2008 года № 1105 «О первоочередных мерах по формированию резерва управленческих кадров Воронежской области» [Давыдова 2019: 101].

Резерв управленческих кадров Воронежской области состоит из двух уровней: действующего (оперативного) и перспективного.

Действующий (оперативный) уровень резерва формируется из лиц, имеющих опыт руководящей работы, соответствующих квалификационным требованиям к должности, на замещение которой они включаются в резерв.

Перспективный уровень резерва формируется из лиц, обладающих большим потенциалом для развития и мотивацией к управленческой деятельности, способных в перспективе по результатам работы и дополнительной подготовки замещать руководящие должности.

Положение о резерве управленческих кадров устанавливает количественный состав резерва — не более 200 человек. Лицо включается в резерв управленческих кадров сроком на 5 лет [Давыдова 2019: 103].

На формирование системы рекрутирования, а также прохождение чиновниками «карьерных лестниц», их мотивацию определяющее влияние оказывает сложившаяся на государственной службе структура формальных и неформальных институтов, выступающих как правила и ограничительные рамки, регулирующие статус и служебную деятельность работников государственного аппарата.

«Довольно примечательно, что запустивший Национальные проекты Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 не имеет специального раздела, посвященного совершенствованию государственного управления и государственной службы, — они «растворены» в Нацпроектах, в частности, в том, что посвящен цифровой экономике. В рамках «цифровизации» государственного управления (раздел «Цифровое государственное управление» Национального проекта «Цифровая экономика РФ») речь идет о совершенствовании электронного документооборота, информационной

системы управления кадровым составом госслужащих, оснащении государственных органов типовым автоматизированным рабочим местом госслужащего и других технологических изменениях, не затрагивающих базовые практики найма и карьерные стратегии в государственном аппарате» [Слатинов 2019: 170].

Таким образом, опыт форсирования и развития резерва управленческих кадров показывает на сколько тесна территориальная зависимость от центра России и указывает на разноразвитость развития управленческого потенциала, реализуя единые национальные проекты.

Список источников:

1. Давыдова, М. А. Формирование резерва управленческих кадров Воронежской области [Текст]/ М. А. Давыдова, Д. В. Ливенцев//Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие. – 2019. – С. 101-104.
2. Жданова, О. О. Оценка и тестирование персонала в кадровых проектах Правительства Москвы [Текст]/ О. О. Жданова// Вестник Университета Правительства Москвы. – 2019. – №1. – С. 35-44.
3. Нырков, А. Р. Внедрение резерва управленческих кадров гражданских служащих в республике Карелия [Текст]/ А. Р. Нырков// Качество управленческих кадров и экономическая безопасность организации. – 2019. – С. 233-236.
4. Слатинов, В.Б. Реформа бюрократии как условие становления «государства развития»: перспективы и ограничения модернизации государственной службы России [Текст]/ В.Б. Слатинова, К. Г. Меркулова// Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – Т.14. - №1. – С. 161-177.