

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

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: государственная гражданская служба может функционировать исключительно за счет высококвалифицированных кадров, создание которых происходит с использованием системы кадрового резерва, предполагающего отбор в несколько этапов в соответствии с действующим нормативно-правовым законодательством.

Ключевые слова: государственная служба, нормативно-правовые акты, государственные органы власти, кадровый резерв, конкурсная комиссия.

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

THE PERSONNEL RESERVE IN THE CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract: the state civil service can function exclusively at the expense of highly qualified personnel, the creation of which is carried out using the personnel reserve system, involving the selection in several stages in accordance with the current regulatory legislation.

Key words: state service, normative legal acts, state authorities, personnel reserve, competition Commission.

Государственная служба на данный момент времени требует постоянного повышения эффективности своей деятельности. Так как основное направление государственной службы это взаимодействие между государственными служащими и внешними потребителями, более пристальное внимание необходимо уделять повышению уровня клиентоориентированности тех служащих, кто непосредственно контактирует с клиентами государственных органов [Файзуллин 2018: 793].

Согласно ч.4 ст.32 Конституции РФ и п. 3 ст.4 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79 - ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» граждане РФ имеют равный доступ к гражданской службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой. Из этого вытекает, что при поступлении и прохождении гражданской службы запрещена всякая дискриминация по признакам пола, социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Пожалуй, главной чертой, которая определяет значимость данной технологии, является то, что, располагая качественной базой высококвалифицированных управленцев, институты государственной власти не рискуют испытать кадровый голод, что так же исключает вероятность также и политического кризиса. Дело в том, что наличие кадрового резерва позволяет непрерывно и безболезненно заменять отдельные «детали» в весьма внушительной бюрократической «машине», при этом качественно совершенствуя и омолаживая государственный аппарат [Слатинов 2016: 67].

Именно принцип непрерывности является ключевым фактором эффективности данной технологии.

Федеральным законом №79 «О государственной гражданской службе» установлено, что кадровый резерв государственной гражданской службы – «это граждане Российской Федерации, которые включены в реестры кадрового резерва субъектов Федерации, сформированные в порядке, определенном федеральными и региональными нормативно-правовыми актами». Данное определение позволяет предположить создание информационного ресурса, в который включены реальные люди, обладающие определенным набором соответствующих качеств и компетенций, но не включенные в соответствующую компетенциям деятельность. Более того, данный реестр содержит перечень людей, которые смогли показать свой уровень компетенции при участии в процедурах по подбору кадров.

Ниже представлена схема технологии проведения процедур отбора кадрового резерва, состоящая из двух основных этапов, каждый из которых включает ряд формализованных процедур (рис. 1).

Анализ анкетных данных позволяет выявить следующую информацию:

- соответствие образования и стажа (опыта) работы кандидата квалификационным требованиям;
- наличие ограничений, препятствующих замещению должности гражданской службы;
- готовность к принятию дополнительных нагрузок.

Встречаются ситуации, которые приводят кадровых служащих в неоднозначное положение, что связано с требованиями к главной группе должностей для включения в кадровый резерв (не менее 2 лет государственной службы или стажа по направлению деятельности) и уже занимаемой должностью кандидата, имея при этом противоречия и возникающие вопросы. Данная ситуация решается аттестацией служащего, безупречно выполняющего обязанности и достигающего высокие результаты, при этом не упуская из учета

профессиональные стандарты, которые могут не допустить получения от аттестации желаемых результатов.

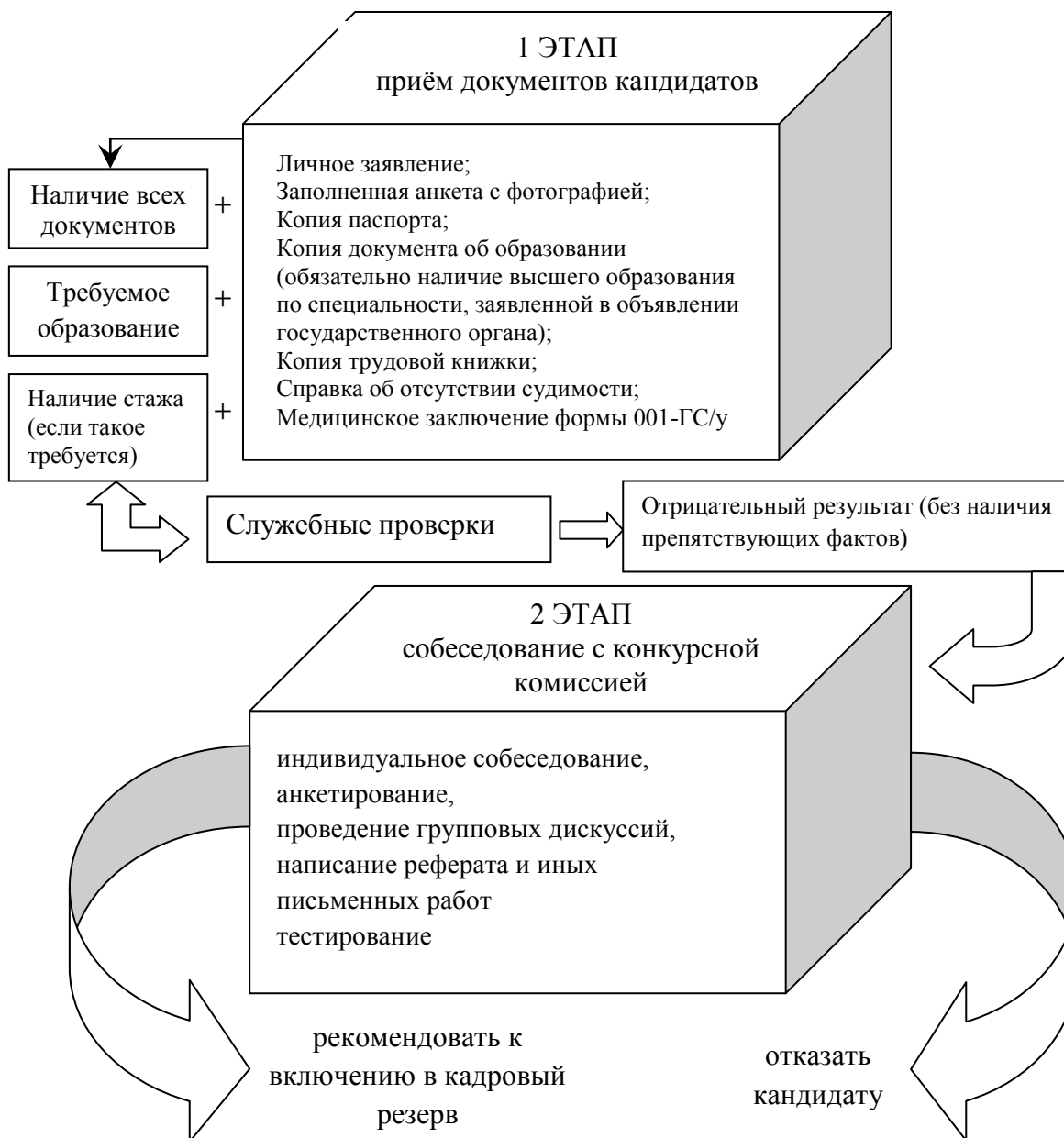


Рисунок 1. Схема технологии проведения процедур отбора кадрового резерва

Использование единых критериев для оценки кандидатов при отборе в государственные органы позволит со временем создать единую систему развития и карьерного роста для гражданских служащих [Пясецкая 2017: 21].

Главной проблемой, в силу ее объективного характера, в существующем механизме управления кадровым резервом, является отсутствие отдельной,

четко выверенной регламентации процедур непосредственно выборки и ротации в управленческую среду граждан из состава кадрового резерва, которая нашла бы отражение в соответствующих декларациях, концепциях, программах. В Российской Федерации отсутствует официально принятая Концепция государственной кадровой политики [Кибанова 2018: 50].

Причиной этому служат следующие факторы:

- незаинтересованность субъектов управления кадровым резервом;
- отсутствие научно – методической базы, на основе которой строились бы соответствующие правовые акты, предназначенные непосредственно для регулирования отношений в области рекрутинга граждан из числа кадрового резерва.

Острой является необходимость создания специальных, так сказать эксклюзивных для кадрового резерва процедур, и методик оценки потенциальных кандидатов в резерв, которые в свою очередь соответствовали бы принципу единства, т.е. были бы едины и универсальны как для внутренних, так и для внешних резервов [Неровная 2018: 288].

Таким образом, сектор государственной службы на отечественном рынке труда всегда имел большое значение. Это объясняется как историческим наследием, так и насущными потребностями в управлении широким спектром различных отраслей экономики, политики и что самое главное – в наиболее качественном обеспечении взаимодействия между обществом и властью в огромной стране [Петрова 2018: 115]. Невозможно строительство демократического общества с использованием упрощенных непрозрачных схем в области государственного управления, в том числе кадровой политики, т.к. участие широких масс граждан, их право на это участие в работе государственного механизма уже само по себе является неотъемлемым атрибутом демократии. Как перед институтом власти, так и перед научным сообществом стоит большая задача по разработке наиболее эффективных инструментов, методов и механизмов в области реализации кадровой политики в данной сфере как поистине прекрасного задела на будущее.

Список источников:

1. Кибанова, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Текст]/ А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2018. – 58 с.
2. Неровная, Н.Н. Государственная гражданская служба [Текст]/ Н. Н. Неровная, Е. А. Урванцева// Инновационное развитие науки и образования. – 2018. – С. 288-290
3. Петрова, Т.Н. Управление карьерой работника в организации [Текст / Т.Н. Петрова, В.В. Трубникова// Актуальные проблемы управления в электронной экономике. – 2018. – С. 114-117
4. Пясецкая Е.Н. Механизмы реализации государственной кадровой политики на муниципальном уровне [Текст / Е.Н. Пясецкая, И.С.Аверина// Политика, экономика и инновации. – 2017. – № 7 (17). – С. 21.
5. Слатинов, В. Б. Реформирование государственной гражданской службы России в условиях распространения концепции «новой публичности»: проблемы и ограничения [Текст]/ В. Б. Слатинов// Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. - №3. – С. 61-68
6. Файзуллин, Р.Р. Формирование и использование кадрового резерва государственной гражданской службы / Р.Р. Файзуллин// Экономика и социум. – 2018. - №4 (58). – С. 792-795