

УДК 331.108.2

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Гарькина И.А.

д.т.н., профессор

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

Пенза, Россия

Гарькин И.Н.

доцент

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

Пенза, Россия

Аннотация

Рассматривается один из источников создания нового поколения управленческих кадров – формирование кадрового резерва. Предлагаются некоторые механизмы выявления талантливой молодёжи для подготовки кадрового потенциала для различных отраслей экономики. Приводятся данные о Федеральном резерве управленческих кадров и распределении резервистов по округам.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, органы государственной власти, инициативная молодежь, общественные организации, образовательные проекты.

SOME ASPECTS OF FORMING A STAFF RESERVE

Garkina I.A.

doctor of technical sciences, professor

Penza State University of Architecture and Construction

Penza, Russia

Garkin I.N.

senior Lecturer

Penza State University of Architecture and Construction

Penza, Russia

Annotation

One of the sources of the creation of a new generation of managerial personnel is considered: the formation of a personnel reserve. There are some mechanisms for identifying talented young people for training human resources for various sectors of the economy. Diagrams are given with data on the Federal reserve of management personnel and the distribution of reservists by district.

Keywords: personnel policy, personnel reserve, public authorities, initiative youth, public organizations, educational projects.

Основным инструментом для обновления кадров (речь идет о необходимости подготовки кадрового резерва, способного управлять обществом в условиях рыночной экономики, поддержания демократического правового и социального государства) служит институт кадрового резерва. Новых потенциальных лидеров для государственной и муниципальной службы следует искать среди инициативной молодежи.

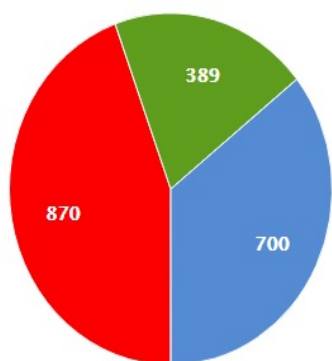
Одним из важных начинаний Правительства РФ можно считать проект «Лидеры России» (Всероссийская площадка для выявления и обучения новой управленческой элиты страны), в рамках которого в 2018 году состоялся открытый отбор. На первом этапе проводился сбор заявок (на электронном портале), включая анкету с краткой биографией, видео-визитка участника и др.; на втором - в режиме реального времени - тестирование конкурсантов; третий этап - очный конкурс по федеральным округам; последние же этапы (полуфинальные и финальные испытания) проводились в Москве. Финалисты получили грантовую поддержку на образование и наставника в лице одного из ведущих топ-менеджеров, политических и государственных деятелей и т.д. В ходе реализации проекта в поле зрения органов государственной власти попали не только финалисты, но и полуфиналисты, которые были рекомендованы для работы на государственной службе, в коммерческих и общественных организациях и объединениях. Конкурс «Лидеры России» планируется сделать ежегодным; он станет важным дополнением к другим проектам Правительства РФ, направленным на формирование и обновление кадрового потенциала для

управленческого состава РФ [1]. Так, существует федеральный резерв управленческих кадров, в котором находится 1959 человек (по данным на 12.06.2017; рис.1). Данный резерв состоит из трёх уровней:

– высший уровень резерва (руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций);

– базовый уровень резерва (руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций);

– перспективный уровень резерва (государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций).



По состоянию на 12 июля 2017 года количество лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, составляет **1959 человек**:

— **389 резервистов** в высшем уровне резерва

— **700 резервистов** в базовом уровне резерва

— **870 резервистов** в перспективном уровне резерва

Рис.1. Федеральный резерв управленческих кадров

Всего же в региональных резервах управленческих кадров (по данным на 2017 год) насчитывается 8724 человека (ежегодно состав обновляется в результате конкурсных процедур). Распределены резервисты по федеральным округам практически равномерно (рис.2), если принимать во внимание размеры и население округов.

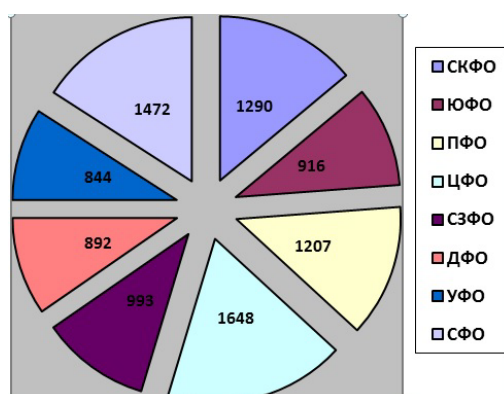


Рис.2. Диаграмма распределения резервистов по округам

Отдельно стоит выделить кадровый резерв под названием «Президентская сотня» (кадровый резерв органов государственной власти, находящийся под патронажем Президента РФ), который ежегодно обновляется. Попадание в него практически автоматически означает скорое продвижение по карьерной лестнице «резервиста» [2].

Нельзя обойти стороной и образовательный проект – Малая академия государственного управления (МАГУ) [3] – создание (на базе головных ВУЗов региона) школы для наиболее активной и талантливой молодёжи. Слушатели академии (в течение 2 лет, занятия проводятся по очно-заочной форме) осваивают навыки работы государственно-муниципальной службы. В программу обучения входят регулярные встречи с руководителями государственных, бизнес структур; общественных и политических деятелей; предусматриваются экскурсии на промышленные и инновационные предприятия, тренинги для личностного роста, выезды в районы области. В последнем семестре слушатели проходят производственную практику в государственном учреждении по своему выбору и разрабатывают творческий проект по проблемам развития российской государственности. Для формирования резерва для МАГУ в различных регионах (например, в Пермском крае) действуют и школьные академии государственного управления. Здесь ученикам уже с 10 класса дают углубленные знания по истории и обществознанию, азы государственного и муниципального управления, подготавливая учащихся для дальнейшей учёбы в высших учебных заведениях, а в последствие и государственной службе. Проект «Малая академия государственного управления» является прекрасной возможностью для активной молодёжи проявить себя, поднять свой образовательный уровень и стать кандидатом на вступление в кадровые резервы различных уровней и обзавестись связи с кругом единомышленников.

Лучшим инструментом для развития потенциала кандидата является участие в различных общественных организациях и молодёжных проектах (существует большое количество молодёжных и общественных организаций различной направленности; молодой человек может участвовать в их работе в зависи-

мости от своей основной специальности, либо, наоборот, для расширения и углубления своего кругозора и эрудиции).

Почти в каждом регионе РФ существует Молодёжное правительство, Молодёжный парламент и Молодёжная палата (аналог Молодёжной Городской Думы); они являются своеобразным полигоном для молодых людей, желающих видеть себя на государственной службе. Для молодых людей, желающих связать своё будущее с политикой, большинство политических партий и объединений могут предложить внутренние кадровые резервы (особенно полезными могут оказаться образовательные партийные проекты, в ходе которых молодые люди независимо от своих идейных убеждений имеют возможность улучшить свои личностные характеристики).

Одним из важных механизмов выявления талантливой молодёжи и, как следствие, подготовки кадрового потенциала для различных отраслей экономики является проведение Всероссийских молодёжных форумов (с каждым годом увеличивается их количество; расширяются тематики).

Залогом успешной работы на руководящей должности являются высокая ответственность за порученное дело, умение строить деловые отношения, целеустремленность, обязательность, инициативность в работе, высокая требовательность к себе и подчиненным, оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца, критически оценивать свою работу и коллектива. Всем этим характеристикам должны соответствовать кандидаты на включение в кадровый резерв [4,5]. Новые кадры должны на деле обеспечить успешное проведение экономических реформ и строительство социально защищенного демократического государства на основе использования новых правовых, финансовых и экономических механизмов.

Библиографический список:

1. Гарькина И.А., Данилов А.М. Системный подход к повышению качества образования / Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2013. – №4. – Т. 19. – С. 4-7.

2. Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Формирование кадрового резерва: приоритетное направление государственной кадровой политики // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 3 URL: <http://www.science-education.ru/article/view?id=27613>

3. Гарькина И.А., Гарькин И.Н. Методы формирования кадрового резерва для органов государственной власти (на примере Пензенской области) // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: <http://www.science-education.ru/118-14441>.

4. Абдурахманова Э.Э. О молодёжи, как о кадровом резерве страны // Вестник современных исследований.– 2017.–№5-1(8).– С.97-100

5. Кириллов А.В. Работа с кадровым резервом руководства как технология управления талантами //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.– 2017.–Т.6. - №5. – С.47-51.