

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ
В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

И.А. Бирюкова

студент 1 года обучения

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

e-mail: Irina.12.06@yandex.ru

Научный руководитель

Н. В. Мамитова

д.ю.н., профессор

кафедры «Государственно-правовые

дисциплины»

Аннотация: в статье рассматривается актуальная проблема государственного и муниципального управления, которая затрагивает вопросы укрепления кадров органов власти всех уровней. Одним из инструментов решения данной проблемы является резерв управленческих кадров. Работы по его формированию и использованию ведутся в нашей стране уже около десяти лет. Однако до сих пор они не имеют под собой законченного методологического, правового и организационного обеспечения.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, резерв управленческих кадров.

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF WORKING WITH A STAFFING
RESERVE IN THE STATE AUTHORITIES BODIES OF THE SUBJECT
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

I.A. Biryukova

Scientific adviser

N.V. Mamitova

Abstract: the article deals with the actual problem of state and municipal management, which deals with the issues of strengthening the personnel of authorities at all levels. One of the tools to solve this problem is the reserve of managerial personnel. Works on its formation and use are conducted in our country for about ten years. However, they still do not have a complete methodological, legal and organizational support.

Keywords: personnel policy, personnel reserve, reserve of managerial personnel.

Актуальность статьи обусловлена активной фазой формирования и использования системы резервов управленческих кадров в условиях современной России. На сегодняшний день отсутствует единый подход к проведению работы с резервами на региональном уровне. В связи с этим, актуальным также представляется проведение комплексного анализа существующего механизма и выработка отдельных рекомендаций по его усовершенствованию.

Резервы управленческих кадров создаются с целью выявления и создания условий для профессионального развития высокопотенциальных специалистов, способных возглавить высший уровень государственного и муниципального управления и для решения государственно важных задач. При работе с этим типом резервов, перспективных менеджеров выделяют в отдельный «пул талантов» без привязки к конкретной должности.

Работа по созданию резервов управленческих кадров, проводимая в нашей стране в течение нескольких последних лет, дает определенные результаты. На ключевые руководящие должности в федеральных, региональных и местных органах власти стали назначаться молодые, перспективные резервисты. Вместе с тем, этих мер явно недостаточно. Сегодня в Российской Федерации необходимы дополнительные правовые, организационные и финансовые решения в данной сфере.

Так, наличие пробелов в нормативно-правовом регулировании данной кадровой технологии существенно осложняет определение качественных преимуществ и слабых сторон каждого из элементов системы резерва управленческих кадров Российской Федерации. Как следствие, реализация такой перспективной кадровой технологии, как резерв управленческих кадров, на сегодняшний день недостаточно эффективна, что, соответственно, негативно отражается на функционировании системы государственной службы в целом и актуализирует ряд задач по ее развитию с точки зрения результативности и качества управленческих кадров[1, с.10-14].

Анализ существующей практики позволяет выделить три основных направления работы с резервами управленческих кадров в Российской Федерации:

1. Назначения на вакантные должности в органах государственной власти, местного самоуправления и подведомственных им организациях.

2. Привлечение к участию в общественно значимых мероприятиях – работа в составе комиссий и советов, круглые столы, публичные слушания и т.п.

3. Дополнительное профессиональное образование резервистов.

Каждое из указанных направлений в настоящее время имеет ограниченные возможности для реализации.

Так, в системе региональных органов государственной власти количество назначений из резервов управленческих кадров составляет в среднем 39% от общего числа назначений на основные управленческие должности. Сам по себе это достаточно высокий показатель. Однако при отсутствии альтернативных направлений работы с оставшейся частью резервистов (61%), среди участников резервов управленческих кадров распространяется эффект «неоправданных ожиданий», что приводит к сокращению у них стимулов к максимальной профессиональной активности и инновационному поведению.

Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, к работе в составе различных комиссий, советов имеет для них важное психологическое значение, поскольку подчеркивает социальный статус резервистов, как людей успешных и востребованных, но, как правило, не дает им конкретных результатов в профессиональном плане.

Низкоэффективной остается система дополнительного профессионального образования лиц, включенных в состав резервов управленческих кадров. Учить эту категорию руководителей по традиционным программам переподготовки и повышения квалификации, нецелесообразно. Для этого необходимо детальное изучение потенциала

резервиста, выстраивание траектории его дальнейшего карьерного роста, разработка и поэтапная реализация комплекса адаптированных образовательных программ и т.п. В настоящее время единые государственные требования к таким образовательным программам в нашей стране отсутствуют. Не определены критерии отбора образовательных учреждений, имеющих право осуществлять обучение лиц, включенных в состав резервов управленческих кадров. Многие органы государственной власти и местного самоуправления не предусматривают бюджетные источники на финансирование программ обучения этой категории резервистов. Те же, кто такую работу ведет, сталкиваются с другой проблемой: в настоящее время затраты на обучение резервистов, не находящихся на должностях государственной и муниципальной службы, за счет средств региональных и местных бюджетов, контролируемые органы относят к категории нецелевых расходов.

Отсутствует системность в использовании потенциала той категории управленческих кадров, которая нацелена на реализацию своих идей и проектов, способствующих повышению эффективности процесса государственного и муниципального управления в рамках отдельной организации, муниципального образования, региона, государства в целом, без притязаний на движение по карьерной лестнице. Такие люди, как правило, ранее находились на государственной или муниципальной службе и потому обладают значительным управленческим опытом. Они представляют реальный интерес для органов власти, как эксперты по определенному кругу вопросов, или руководители проектов, реализуемых при поддержке государственных или муниципальных структур.

Требует дальнейшего развития правовая основа работы с резервом управленческих кадров. При отсутствии правового акта Президента Российской Федерации субъектами РФ утверждаются собственные положения о кадровом резерве, которые во многом отличаются друг от друга: структурами кадровых резервов; сроками пребывания в кадровом

резерве; формами организации работы с резервом. Практически неразрешимой становится задача соотношений кадровых резервов, сформированных в различных субъектах РФ, – в каждом случае при формировании резерва управленческих кадров принимаются во внимание собственные критерии, собственные наборы необходимых навыков, знаний, умений. Следует подчеркнуть и тот факт, что существующие правовые основы не охватывают весь цикл жизни управленческого кадрового резерва (его формирование, функционирование, развитие и востребованность). Практически отсутствуют юридические нормы, связанные с регулированием процессов работы с кадровым резервом и обеспечением его востребованности [2, с.26].

Не менее серьезной проблемой, стоящей на пути эффективного использования управленческих резервов, является отсутствие общероссийской базы участников резервов управленческих кадров всех уровней (федерального, субъектов РФ, муниципальных), а также единого координационного центра работы с ними, что, в свою очередь, не позволяет использовать потенциал резервистов за пределами конкретного региона, муниципалитета, органа власти, а также существенно сужает возможности самоорганизации резервистов.

Таким образом, анализ проблем в сфере работы с резервами управленческих кадров позволяет сделать вывод, что в настоящее время данная деятельность в нашей стране не имеет под собой необходимого методологического, правового и организационного обеспечения, что в свою очередь свидетельствует об актуальности выбранной исследуемой темы и ее значимости для повышения эффективности системы государственного и муниципального управления Российской Федерации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Задорина М.А., Попов Д.А. Оценка деятельности государственных гражданских служащих: направления развития // Инновационные технологии управления и права. 2015. № 1 (11). С. 10-14.

2. Сороко А.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров // Авт. докт. дисс. М., 2011. – С.26.