

УДК 349.2

**АНАЛИЗ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.**

Атарщикова Е.Н.

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Ростов-на-Дону

Аннотация: в статье проводится анализ современного состояния формирования и использования кадрового резерва государственной службы и проблемы нормативно-правового регулирования работы с кадрами.

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровые технологии, государственная власть, нормативно-правовое регулирование кадровой службы

**ANALYSIS OF WORK WITH THE PERSONNEL RESERVE IN PUBLIC
AUTHORITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Atashikova E. N.

PEI HE SU (IMBL)

Rostov-on-Don

Abstract: the article analyzes the current state of formation and use of the personnel reserve of the civil service and the problems of legal regulation of work with personnel.

Keywords: personnel reserve, personnel technologies, state power, legal regulation of personnel service.

Серьезные изменения, происходящие в политической, экономической и социальной сферах нашего общества требуют перемен в кадровой политике и кадровой деятельности.

В последнее время важное значение приобретает такое направление кадрового обеспечения государственной службы как работа с кадровым резервом [2].

Несмотря на многочисленные уже принятые нормативные документы, регламентирующие порядок формирования кадрового резерва в органах государственной власти и работы с ним, проблемы в работе с кадровым резервом государственных служащих имеются.

Законодательно до сих пор не определено содержание понятия «кадровый резерв» и предназначение данной кадровой технологии, что позволяет каждому государственному органу интерпретировать его по-своему.

Одной из основных целей формирования кадрового резерва является обеспечение равного доступа граждан Российской Федерации к федеральной государственной гражданской службе. При этом на текущий момент система кадрового резерва ориентирована на алгоритм замещения вакансий в органах государственной власти и осуществление должностного роста уже имеющихся в государственном органе сотрудников. Эффективность оценивается соотношением вакансий, замещенных из резерва к общему количеству вакантных должностей, скорость ее закрытия. Назначение на вакантную должность из кадрового резерва осуществляется по решению представителя нанимателя. Руководитель самостоятельно определяет, кто из группы кандидатов больше соответствует требованиям вакантной должности, и принимает решение о назначении. Таким образом, данная норма о назначении на вакантную должность из кадрового резерва по решению представителя нанимателя, которая может приниматься без учета результатов конкурса внутри кадрового резерва, в отсутствие методик оценки готовности претендентов на вакантную должность, не соответствует принципу обеспечения равного доступа к государственной службе, а также формированию кадрового резерва на конкурсной основе. Необходимы единые методологические подходы: порядок, методики и коллегиальные процедуры оценки кандидатов перед назначением их на вакантную должность представителем нанимателя [1].

Серьёзной проблемой, стоящей на пути эффективного использования управленческих резервов, является также 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 [2].

Эффективность и результативность работы с кадровым резервом в органах государственной власти определяют:

- системная работа по созданию плана-графика формирования резерва кадров;
- нормативно-правовое обеспечение и регулирование формирования кадрового резерва;
- определения системы формирования претендентов на должность служащего государственного органа власти;
- создание уполномоченного органа по формированию и работе с резервом управленческих кадров;
- внедрение и использование программного обеспечения, которое обеспечит функциональное ведение базы данных резерва;
- партнерство с высшими учебными заведениями, которые выпускают профильных специалистов для формирования кадрового состава органов власти;
- взаимодействие с образовательными учреждениями в рамках повышения профессионального уровня резервистов;
- обеспечение полноценного финансирования для формирования кадрового резерва.

Таким образом, создание системного процесса формирования кадрового резерва обеспечит эффективность его использования. На текущий момент кадровый резерв органов государственной власти этим требованиям не отвечает.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Известия УрГЭУ. – 2015. — № 2. — С. 111–118.

2. Бирюкова И.А. Проблемы и перспективы работы с кадровым резервом в органах государственной власти субъекта Российской Федерации // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2018. – № 1. – С 72-76. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35377068_84460885.pdf (Дата обращения 24.03.2019)

3. Петренко Е.А. Проблема профессионального выгорания персонала в различных сферах деятельности // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2017. – № 1-1. – С 203-205. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_30766929_80334145.pdf (Дата обращения 25.03.2019).