

**ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КАДРОВ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РФ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Мамитова Н.В.

д.ю.н., профессор кафедры государственно- правовых дисциплин

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: agsu@iubip.ru

Аннотация: Статья посвящена проблемам формирования и использования кадрового резерва, которые выходят на государственный уровень и занимают приоритетное место в государственной кадровой политике.

Ключевые слова: кадровый резерв, резерв управленческих кадров, подготовка резерва, государственная служба, государственная гражданская служба, институт резерва, государственный служащий, управление резервами, государственный орган, должность государственной гражданской службы.

**THE EXPERIENCE OF FORMING A RESERVE OF MANAGERIAL
PERSONNEL OF EXECUTIVE AUTHORITIES OF THE CONSTITUENT
ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE CONTEXT OF
DIGITALIZATION**

Mamitova N.V.

Abstract: The article is devoted to the problems of the formation and use of the personnel reserve, which go to the state level and occupy a priority place in the state personnel policy.

Keywords: personnel reserve, managerial personnel reserve, reserve training, civil service, state civil service, reserve institution, civil servant, reserve management, government agency, civil service position.

Практика показывает, что внутренние ресурсы государственной гражданской и муниципальной службы для реализации столь масштабной задачи недостаточны. Необходимо существенное укрепление кадрового потенциала органов власти всех уровней путем создания условий для привлечения в систему государственного и муниципального управления

наиболее талантливых, граждански мотивированных, эффективных менеджеров из различных отраслей и сфер общественной жизни.

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.

В качестве одной из проблем долгое время был процесс проведения конкурсов на включение в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы. Оценка кандидатов проводилась на основе методов оценки профессиональных и личностных качеств, а методика проведения конкурсов определялась государственным органом. Однако, постановлением Правительства РФ в марте 2018 года принята единая методика проведения конкурсов. Согласно методике определены методы оценки профессиональных и личностных качеств граждан РФ, рекомендуемые при проведении конкурсов. Для каждой группы должностей обозначены свои виды оценки и в зависимости от уровня конкурсной должности предлагается их выбор. Подробно описаны все методы оценки, как проводить подсчет баллов. Изменены конкурсные документы, в том числе добавлены конкурсные бюллетени, которые позволяют учесть голос каждого члена конкурсной комиссии и объективно провести оценку каждого кандидата.

Современная система государственного управления не отстает в обеспечении открытости своего направления работы [2, С.383]. Создание федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (более известен по прошлому названию - Федеральный портал управленческих кадров «Госслужба») –

важный шаг к достижению принципов доступности информации о государственной гражданской службе.

Система построена по принципу многоконтурной архитектуры, обеспечивающей различный уровень безопасности информации и регламентированный одно- и двусторонний обмен данными между открытым и закрытым контуром [1, С.366].

В системе размещаются сведения:

- о рекомендованных для включения и включенных в резерв управленческих кадров;
- об инициировавших размещение информации о себе в данной системе;
- о вакантных должностях гражданской и муниципальной службы;
- о государственной и муниципальной службе [3, С.401].

Открытая часть системы наполнена нормативными правовыми актами и информацией справочного характера о государственной и муниципальной службе, вакансии, на которые можно подать в электронном виде документы. Закрытая часть системы содержит персональные данные всех участников системы, тех кто рекомендован к включению в резерв, уполномоченных сотрудников, аналитические отчеты об использовании информационного ресурса системы в кадровой работе.

Также, в Ростовской области разработан и запущен портал кадрового резерва государственной и муниципальной службы, на котором размещена основная информация о порядке формирования резерва, составе, требованиях к кандидатам, основных вакансиях, предусмотрена возможность подачи заявки на включение в резерв. Ведется комплексная работа по формированию и использованию резерва управленческих кадров. Однако, в сложившейся системе, несмотря на очевидную логичность, имеется ряд

недостатков. Так, при существующей достаточно обширной системе возможных методов и форм активной работы с резервистами действующий резерв управленческих кадров Ростовской области представляется статичным списком потенциальных «назначенцев». По нашему мнению, для более эффективной работы по использованию потенциала кадрового резерва необходимо разработать и реализовать систему непрерывного взаимодействия с резервистами при их активной включенности в процесс текущей работы органов исполнительной власти региона.

После прохождения отбора в состав резерва работа с потенциальным кандидатом на ту или иную должность должна проводиться регулярно с использованием активных методов вовлечения резервиста деятельность органов государственного и муниципального управления по целевому направлению Резерва. Это позволит, на наш взгляд, активизировать работу по использованию резерва управленческих кадров Ростовской области, сделав её более эффективной, а сам резерв – более действенным.

Библиографический список

1. Мамитова Н.В. Цифровая трансформация государственного управления // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. – 2020. №1. – С. 365-369. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42942609_54957101.pdf (дата обращения 04.02.2021).
2. Мамитова Н.В. Проблемы цифровой трансформации государственного управления // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. – 2020. – №2. – С. 382-385. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_43033258_59472482.pdf (дата обращения 04.02.2021).
3. Махотенко М.А. Некоторые аспекты цифровой трансформации муниципалитетов // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2020. – №2. – С. 400-404. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_43033262_67451302.pdf (дата обращения 02.02.2021).