

УДК 331.108.2

## МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

<sup>1</sup>Гарькин И.Н., <sup>1</sup>Гарькина И.А.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Пенза, Россия (440028, Пенза, ул. Германа Титова, 28 ), e-mail: igor\_garkin@mail.ru

Формирование и оптимальное использование кадрового резерва рассматриваются как один из механизмов реализации государственной кадровой политики. Под кадровым резервом для органов государственной власти понимается специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа перспективных молодых людей, обладающих необходимыми деловыми, профессиональными, личностными и морально-этическими качествами. Активное использование института резерва кадров является одной из эффективных мер повышения качества персонала государственной службы и позволяет реализовать важнейший принцип работы с кадрами – принцип сочетания в руководстве опытных и молодых работников. Показывается, что потенциальным кандидатом для включения в состав кадрового резерва может быть любой гражданин России, имеющий соответствующее образование, практический опыт, профессиональные, деловые, личностные качества, необходимые для исполнения ответственной государственной должности. Указывается роль образовательного (Малая академия государственного управления) и федерального (Президентская программа подготовки кадров) проектов в формировании кадрового резерва.

Ключевые слова: формирование кадрового резерва, обновление кадров, органы государственной власти, активная инициативная молодежь, общественные организации, социальные проекты.

## METHODS FORMATION OF PERSONNEL RESERVE FOR PUBLIC AUTHORITIES (FOR EXAMPLE PENZA REGION)

<sup>1</sup>Garkin I.N., <sup>1</sup>Garkina I.A.

<sup>1</sup>"Penza State University of Architecture and Construction", Penza, Russia (440028, Penza, Germana Titova st., 28), e-mail: igor\_garkin@mail.ru

Formation and the optimal use of personnel reserve are considered as one of the mechanisms for the implementation of personnel policy. Under the talent pool for public authorities is a specially formed on the basis of individual selection and integrated assessment group of promising young people with the necessary business, professional, personal, moral and ethical qualities. Active use of the institute staff reserve is one of the effective measures to improve the quality of public service personnel and allows for the most important principle of work with personnel - the principle of combining the manual skilled and young workers. It is shown that a potential candidate for inclusion in the talent pool can be any citizen of Russia, which has the appropriate education, experience, professional, business and personal qualities necessary for the execution of political appointees. Specifies the role of education (Small Academy of Public Administration) and federal (President's training program) projects in the formation of personnel reserve.

Keywords: formation of a personnel reserve, update training, public authorities, the active initiative youth, community organizations, social projects.

История государственной службы в России берет свое начало с XI–XII вв. Выделение управленческой деятельности в самостоятельную профессиональную сферу, сопровождающееся появлением слоя государственной службы, произошло в XV–XVII вв. со становлением централизованного русского государства и возникновением самодержавия (дворяне, бояре, вельможи были прародителями будущей государственной службы). Начало государственной службы в России отсчитывают с 24 января 1722 г (Петр I), когда после принятия «Табеля о рангах

всех чинов воинских, статских и придворных», возможность поступления на государственную гражданскую службу получили все сословия, и была начата профессиональная подготовка государственных служащих («Краткая школа для изучения гражданских и экономических дел» осуществляла разностороннюю подготовку управленческих кадров из молодых дворян). Формирование кадрового резерва для органов государственной власти не потеряло актуальность и в наше время.

Формирование новой модели государственной и муниципальной службы России невозможно без грамотной ротации государственных служащих, особенно руководящего звена. Одним из основных инструментов для обновления кадров служит институт кадрового резерва. Наиболее «пассионарным» пластом для создания кадрового резерва является молодёжь (от 18 до 30 лет), именно среди нее следует искать новых потенциальных лидеров для государственной и муниципальной службы.

В настоящее время существует ряд образовательных и социальных программ подготовки кандидатов для включения в состав кадрового резерва (в том числе для повышения уровня компетенций кандидатов уже включённых в состав резерва).

В последние годы во всех субъектах Приволжского федерального округа (ПФО) осуществляется образовательный проект – Малая академия государственного управления (МАГУ). Суть проекта представляет собой создание в каждом субъекте Приволжского федерального округа (на базе головного вуза субъекта) школы для наиболее активной и талантливой молодёжи. Зачисление проходит в сентябре каждого года среди студентов и аспирантов всех высших учебных заведений субъекта (независимо от специальности). Для зачисления требуется пройти тест и собеседование с руководителем МАГУ в регионе (при выборе кандидатур решающее значение имеют компетентность, профессиональная подготовка, организаторские, деловые, нравственные качества, возможности дальнейшего роста). Обучение в течение 2 лет для слушателей бесплатное; занятия проводятся либо по выходным, либо по вечерам в будние дни 2 раза в неделю. Слушатели академии осваивают навыки работы государственно муниципальной службы с помощью специально разработанного теоретического и практического курса. В программу обучения обязательно входит регулярные встречи с руководителями государственных структур. В последнем семестре слушатели проходят практику в государственном учреждении по своему выбору, а лучшие слушатели имеют возможность пройти практику в аппарате Полномочного представителя Президента РФ в ПФО (г. Нижний Новгород). Для успешного окончания курса слушателям требуется разработать и публично защитить творческий проект по проблемам развития российской государственности проект. Ежегодно среди всех регионов

проходит конкурс на лучший проект, победитель которого получает возможность на практике реализовать свой проект независимо от его направленности.

В течение обучения слушатели МАГУ реализуют межрегиональный социальный проект «Вернуть детство», направленный на помощь детям сиротам. Проект реализуется в каждом регионе ПФО, путём организации благотворительных концертов, выступлений для детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Для развития межрегионального сотрудничества между слушателями МАГУ дважды в год организуются специальные лагеря семинары «ЛИГА.Зима» и «ЛИГА.Лето». Лагеря проходят на турбазах Нижегородской области в течение нескольких (от 3 до 7) дней. В ходе работы лагеря перед слушателями проводят множество мастер-классов и семинаров; организуются встречи с представителями Полномочного представителя резидента в ПФО. В рамках лагеря проходит конкурс на лучшую делегацию и лучшего лидера (определяется в путём выполнения различных заданий в течение работы лагеря).

По окончании обучения вручается сертификат установленного образца, лучшие слушатели зачисляются в региональный кадровый резерв. Вручение сертификатов лучшим слушателям проходит в Нижнем Новгороде, сертификаты (а так же письма для зачисления в кадровый резерв) вручает лично Полномочный представитель Президента РФ в Приволжском Федеральном округе. Помимо зачисления в региональный кадровый резерв лучшие выпускники МАГУ зачисляются в молодёжный кадровый резерв Полномочного представителя Президента РФ Приволжского Федерального округа и рекомендации для устройства на работу в органы государственной власти.

Для дальнейшего развития и расширения образовательных, научных, общественно-деловых и профессиональных связей, как между выпускниками Малых академий, так и между выпускниками и органами власти, коммерческими и некоммерческими организациями, а также в целях дальнейшего развития проекта МАГУ в 2009 году была создана Ассоциация выпускников Малых академий государственного управления Приволжского Федерального округа.

За годы своего существования более 1000 молодых людей успешно освоили курс МАГУ, многие из которых в настоящее время работают в органах государственной власти. Те же, кто не нашёл себя на государственной службе, успешно применяют полученные знания в коммерческих структурах.

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.

Однако Малая академия государственной академии, это проект, направленный в первую очередь на учащуюся молодёжь. Для повышения же образовательного уровня уже работающих молодых людей, и руководителей различных уровней существует Президентская программа подготовки кадров (ПППК). Данный федеральный проект направлен на развитие навыков и компетенций по приоритетным направлениям развития экономики в РФ.

Потенциальный участник программы должен иметь не менее 5 лет общего стажа и не менее 3 управленческого (возраст не более 40 лет). Обучение проходит в одном из вузов субъекта РФ. По окончании обучения выдается диплом о переподготовке.

Для участия в программе необходимо, получить рекомендацию от руководителя организации, в которой кандидат работает и, во-вторых, пройти конкурсный отбор. Оплата за обучение складывается из 3 источников – 33 % оплачивается из федерального бюджета, 33 % – из регионального, и 34 % – платит предприятие, которое рекомендует специалиста, или сам специалист [11].

Во время обучения предполагаются стажировки на ведущие предприятия региона (или страны), предусмотрены так же стажировки на зарубежные предприятия. По данным официального сайта Президентской программы подготовки кадров [11], около 30 % выпускников программы продвигаться по карьерной лестнице.

Следует отметить, что во многих регионах созданы региональные ассоциации выпускников Президентской программы, которые в настоящее время выполняют функции координатора между выпускниками, также ассоциации способствуют более тесному взаимодействию специалистов высокого класса из разных областей производства.

Оба проекта (МАГУ и ПППК) способствуют повышению уровня кадрового потенциала как отдельно взятого региона, так и всей страны в целом. Однако участие в ПППК может быть ограничено вследствие требования обязательного стажа в 5 лет. Это время не должно выпадать из процесса непрерывного обучения молодого человека. Лучшим инструментом, по мнению авторов, для развития своего потенциала является участие в различных общественных организациях и молодёжных проектах.

В настоящее время существует огромное количество молодёжных и общественных организаций различной направленности; молодой человек может участвовать в их работе в зависимости от своей основной специальности, либо, наоборот, для расширения своего кругозора.

Приведём ряд примеров по Пензенской области.

Учащиеся Пензенских ВУЗов и ССУЗов строительной направленности могут участвовать в работе таких организаций как НП «Союз Пензенских строителей» и Пензенское регио-

нальное отделение «Союз молодых строителей». В рамках работы в этих общественных организациях молодые люди могут участвовать в реализации различных социальных проектов [1...4]. В ходе их реализации активисты приобретают опыт руководства в коллективе, знакомятся с руководством строительной отрасли региона, получают различные виды поощрения (премии, благодарственные письма, грамоты и т.д.). Помимо этого актив может вносить свои предложения для улучшения работы органов исполнительной власти. Так, в Пензенской области активистами Союза молодых строителей было инициировано создание инженерных классов строительной направленности в различных школах города [5], и предложены методы создания строительного кластера в регионе [6, 7].

Почти в каждом регионе РФ существует Молодёжное правительство, Молодёжный парламент и Молодёжная палата (аналог Молодёжной Городской Думы); Пензенская область не является исключением. Данные молодёжные объединения являются своеобразным полигоном для молодых людей, которые в будущем хотят связать себя с государственной службой либо политикой. В ходе работы этих организаций так же реализуется ряд социально значимых проектов [8, 9], которые активисты могут реализовывать с представителями органов исполнительной или законодательной власти.

Для развития различных предпринимательских инициатив молодые люди могут попробовать себя в работе Пензенского регионального отделения общероссийской общественной организации «Деловая Россия», для работы с молодёжью в рамках этой организации создано молодёжное крыло. Помимо предпринимательства актив участвует и организует различные форумы областного и городских масштабов, выступает с инициативами по улучшению производительности труда, защитой прав работающей молодёжи и т.д. В настоящее время разрабатывается проект «РАССМОС» – Региональная ассоциация молодых специалистов, призванная защищать права и способствовать личностному росту работающей молодёжи в реальном секторе экономики. Для продвижения инновационной продукции, разработанной молодыми специалистами различных НИИ, используется инновационная инфраструктура бизнес-инкубаторов Пензенской области [10].

Это только несколько характерных примеров общественных организаций и объединений, в рамках которых инициативные молодые люди могут проявить себя для дальнейшего роста.

В случае, если же у грамотного специалиста появилось желание попасть в кадровый резерв органов государственной власти, то раз в год Правительством Пензенской области проходит конкурсный отбор на включение в резерв. Кандидат посылает анкету установленной фор-

мы, в случае, если она соответствует предъявляемым требованиям, кандидат допускается к собеседованию, в рамках которого окончательно принимается решение о возможности вступления в кадровый резерв. Важной частью профессиональной характеристики будущего руководителя являются знания им основ организации управления, умение организовать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных, владеть современными методами и техникой управления, способность ориентироваться в обстановке, решительность; необходимы также 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.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что подготовка грамотного, инициативного специалиста это дело многих лет. Лишь на основе комплексного подхода к выявлению и дальнейшему образованию потенциальных лидеров можно успешно справиться с задачей грамотной подготовки и ротации кадров (в любых сферах). Хороший уровень базового образования, проявление активной жизненной позиции через участие в работе общественных организаций и процесс непрерывного образования – вот залог грамотной подготовки специалиста. Новая модель государственного управления, реформирование государственной службы России, ее аппарата невозможны без грамотного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешное проведение экономических реформ, строительство социально защищенного демократического государства.

#### **Список литературы**

1. Гарькина И.А., Гарькин И.Н. Раскрытие творческого и научного потенциала школьников на примере реализации социально-образовательного проекта «Юные исследователи» // Молодой ученый. – 2013. – № 9. – С. 357-359.
2. Гарькина И.А., Гарькин И.Н. Профориентационная работа на примере реализации проекта «Стройкадры» в г. Пенза // Молодой ученый. – 2014. – № 2. – С. 744-746.
3. Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Реализация социально-образовательных проектов «СтройКадры» и «Юные исследователи» как одна из форм профориентационной работы // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1; URL: <http://www.science-education.ru/115-12056>.

4. Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Роль общественных организаций в развитии строительного комплекса // Молодой ученый. – 2014. – № 5. – С. 440-442.
5. Гарькин И.Н., Гарькина И.А., Забиров А.И. Опыт реализации образовательных проектов на примере создания инженерных классов // Новый университет. – 2014. – № 3-4. – С.14-17.
6. Гарькин И.Н., Гарькина И.А., Маркелова М.В. Реализация кластерной политики: повышение конкурентоспособности экономики региона // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2; URL: <http://www.science-education.ru/116-12936>.
7. Гарькин И.Н., Гарькина И.А. Строительный кластер: взаимодействие между строительными предприятиями // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 155-157.
8. Фадеева Г.Д., Бабынина Е.К., Железняков Л.А. Опыт реализации социальных проектов: социальный проект «Стар и млад» г. Пенза // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 1119-1120.
9. Фадеева Г.Д., Гарькин И.Н. Роль общественных организаций в решении социальных задач // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/05/35065>.
10. Фадеева Г.Д., Гарькин И.Н., Железняков Л.А. Опыт развития инновационной инфраструктуры (на примере Пензенской области) // Молодой ученый. – 2013. – № 10 (57). – С. 213-215.
11. Конкурс «Лучший по профессии» среди каменщиков и штукатуров [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.nppss.ru/news/our\\_news/96](http://www.nppss.ru/news/our_news/96) (дата обращения: 06.06.2014).

**Рецензенты:**

Усманов В.В., д.п.н., профессор, первый проректор, проректор по научной работе ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза.

Королева Л.А., д.и.н., профессор, зав. кафедрой истории и философии ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», г. Пенза.