

УДК 378:331.108.2

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА: ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Гарькин И.Н.¹, Гарькина И.А.¹

¹ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Пенза, e-mail: igor_garkin@mail.ru

Рассматривается один из источников формирования нового поколения управленческих кадров - институт кадрового резерва. Показывается, что его активное использование является эффективной мерой повышения качества персонала государственной службы. Предлагается реализовать важнейший принцип работы с кадрами - принцип сочетания в руководстве опытных и молодых работников. Указывается роль образовательного (Малая академия государственного управления) и федерального (Президентская программа подготовки кадров) проектов в формировании кадрового резерва на примере Пензенской области. Даются критерии (профессиональная компетентность, организаторские способности, деловые и нравственные качества), по которым необходимо осуществлять отбор кандидатов в резерв органов государственной власти. Приводится ряд образовательных и социальных программ подготовки кандидатов для включения в состав кадрового резерва. Отмечается положительный опыт по функционированию региональных ассоциаций выпускников Президентской программы (функция координатора между выпускниками, тесное взаимодействие специалистов высокого класса из разных областей производства между собой). Молодёжные объединения (Молодёжное правительство, Молодёжный парламент, Молодёжная палата) рассматриваются как инструмент отбора молодых людей, которые в будущем хотят связать себя с государственной службой либо политикой; проект «Лидеры России» представляет собой Всероссийскую площадку для выявления и обучения новой управленческой элиты страны. Всероссийские молодёжные форумы («Территория смыслов на Клязьме», «Таврида», «Машук» и др.) представляются как механизм выявления талантливой молодёжи для подготовки кадрового потенциала в различные отрасли экономики. Разрабатывается структурная схема формирования кадрового резерва. Приводятся диаграммы Федерального резерва управленческих кадров и распределения резервистов по округам. Резюмируется необходимость подготовки кадрового резерва, способного управлять обществом в условиях рыночной экономики, поддержания демократического правового и социального государства.

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

FORMING STAFF RESERVE: PRIORITY STATE PERSONNEL POLICY

Garkin I.N.¹, Garkina I.A.¹

¹Penza State University of Architecture and Construction, Penza, e-mail: igor_garkin@mail.ru

One of the sources of the formation of a new generation of managerial personnel is considered - the institute of the personnel reserve. It is shown that its active use is an effective measure to improve the quality of civil service personnel. It is proposed to implement the most important principle of working with personnel - the principle of combining experienced and young workers in the management. The role of the educational (Small Academy of Public Administration) and the federal (Presidential Program for Personnel Training) projects in the formation of the personnel reserve is exemplified by the example of the Penza region. Criteria are given (professional competence, organizational abilities, business and moral qualities), for which it is necessary to select candidates for the reserve of public authorities. A number of educational and social programs for preparing candidates for inclusion in the staff reserve are presented. There is a positive experience in the functioning of regional associations of graduates of the Presidential Program (the function of a coordinator between graduates, close interaction of high-class specialists from different fields of production among themselves). Youth associations (Youth Government, Youth Parliament, Youth Chamber) are considered as a testing ground for young people who in the future want to associate themselves with the state service or politics; the project "Leaders of Russia" is an All-Russian platform for identifying and training the new managerial elite of the country. All-Russian youth forums ("Territory of meanings on Klyazma", "Tavrida", "Mashuk", etc.) are presented as a mechanism for identifying talented young people for training human resources in various sectors of the economy. A structural diagram of the formation of the personnel reserve is being developed. The diagrams of the Federal reserve of managerial personnel and distribution of reservists in the districts

are given. The need to prepare a personnel reserve capable of governing the society in a market economy, maintaining a democratic legal and social state is summarized.

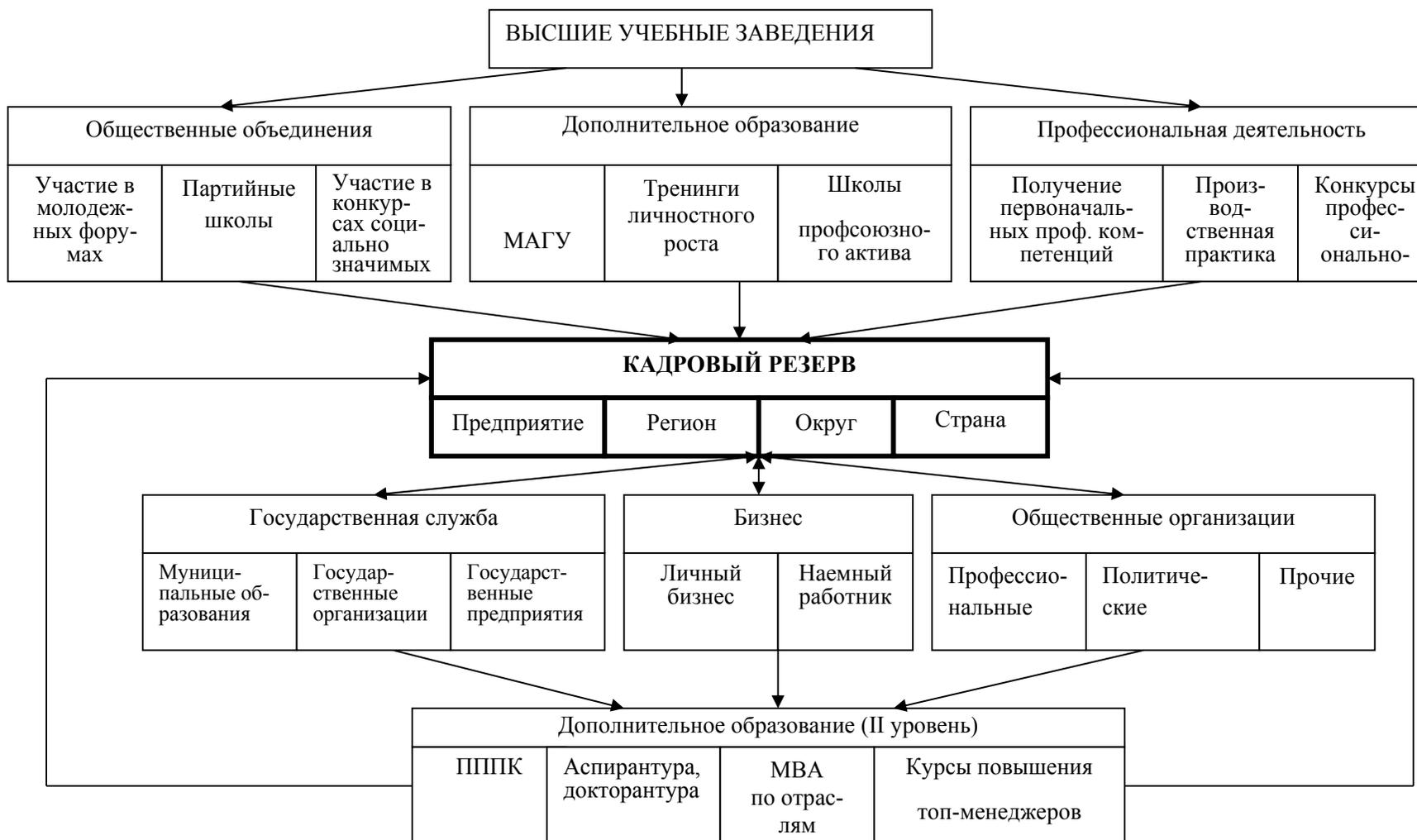
Keywords: personnel policy, personnel reserve, public authorities, initiative youth, public organizations, educational projects.

Грамотно выстроенная ротация работников органов государственной власти является основой для повышения качества работы государственных учреждений. Институт кадрового резерва в свою очередь является основным источником для обновления кадров (в т.ч. для руководящего состава; рисунок; схема предложена авторами статьи). Особое внимание, при формировании кадровых резервов всех уровней, следует обратить на молодёжь (от 18 до 35 лет), как на самую активную часть населения, способную быстро адаптироваться к меняющимся условиям рыночной экономики. Сейчас как на уровне отдельных субъектов и федеральных округов, так и на всероссийском уровне успешно функционируют различные программы (образовательные, социальные и профильные проекты) по подготовке кадров, действующие с целью подбора наиболее талантливой молодёжи в кадровые резервы.

Начиная с 2007 года во всех субъектах Приволжского федерального округа (ПФО) осуществляется образовательный проект – Малая академия государственного управления (МАГУ) [1]. Для формирования же резерва для МАГУ в различных регионах ПФО (например, в Пермском крае) действуют школьные академии государственного управления. В них 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 впоследствии и государственной службы. Многие выпускники МАГУ, как правило, зачисляются в молодёжный кадровый резерв Полномочного представителя Президента РФ Приволжского федерального округа, а лучшие трудоустраиваются на работу в органы исполнительной и законодательной власти и бизнес-структуры. Участники молодёжного резерва постоянно находятся во взаимодействии с представителями аппарата Главного федерального инспектора по региону, направляя ежемесячно отчёты об успехах в своей профессиональной и общественной деятельности. Выпускники МАГУ состоят в Молодёжном общественном совете при Полпреде ПФО (с 2017 года Молодёжная палата ПФО), в ходе заседаний которых имеют возможность предложить свои идеи и видения первым лицам ПФО. Проект МАГУ - хорошая возможность для активной и целеустремлённой молодёжи проявить себя, повысить свои профессиональные компетенции и войти в кадровые резервы различных уровней и обзавестись связями с кругом единомышленников и потенциальными наставниками. Однако МАГУ – это проект, ориентирующийся, в первую очередь, на учащуюся молодёжь

(студенты и аспиранты). Для повышения образовательного уровня работающей молодёжи и руководящего состава различных уровней реализуется Президентская программа подготовки кадров (ПППК); направлена на развитие навыков и компетенций по приоритетным направлениям развития народного хозяйства РФ. По данным официального сайта Президентской программы подготовки кадров, около 30% выпускников программы продвинулись по карьерной лестнице. При желании в дальнейшем улучшить свои компетенции многие получают степень МВА или же продолжают обучение в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Одним из действенных инструментов для повышения кадрового потенциала «резервистов» является общественная работа в различных объединениях и проектах. Сейчас функционирует значительное количество общественных организаций различной направленности; молодые активные люди могут принимать участие в их работе как исходя от своей основной специальности (в случае если объединение носит профессиональный характер), так и, наоборот, для расширения и углубления своего кругозора и эрудиции.



Структурная схема формирования института кадрового резерва

Почти в каждом субъекте РФ существуют: Молодёжное правительство, Молодёжный парламент (аналог Молодёжной областной Думы) и Молодёжная палата (аналог Молодёжной Городской думы); Пензенская область не является исключением. Данные молодёжные объединения активно поддерживаются региональными властями и служат своей целью выявить и раскрыть потенциал тех молодых людей, которые в будущем хотят связать себя с государственной службой либо политикой. В ходе работы данных организаций постоянно реализуется ряд социально значимых проектов, активисты могут реализовывать их как с представителями органов государственной власти, так и бизнес-сообществ.

Для молодых людей, желающих связать своё будущее с политикой, большинство политических партий и объединений могут предложить внутренние кадровые резервы. Основные политические партии РФ («Единая Россия», КПРФ, ЛДПР) имеют, во-первых, свои молодёжные организации («Молодая гвардия», ЛКСМ и др.), во-вторых, систему кадровых резервов со всеми атрибутами (внутренний отбор, обновление, обучение). Особенно полезными могут оказаться образовательные партийные проекты, в ходе которых молодые люди независимо от своих идейных убеждений имеют возможность улучшить свои личностные характеристики.

В 2017 году Пензенская область вошла в пять пилотных регионов, где на базе региональных отделений Общероссийского народного фронта реализуется проект «Молодёжка ОНФ». В его рамках планируется наладить работу по привлечению активной и неравнодушной молодёжи к решению социальных задач, направленных на решение Майских указов Президента РФ. Здесь активные участники проекта смогут приобрести опыт общественной работы и тесного взаимодействия с органами государственной власти, что положительно скажется на их профессиональной карьере. Отличительной чертой данного движения является его аполитичность: на первом месте стоят именно акции делового характера, а не политического (девиз движения – «Не жди перемен, твори перемены»).

Ещё одним инструментом повышения образовательного уровня молодёжи и продвижения молодых по служебной лестнице являются школы профсоюзного актива, куда «притягиваются» наиболее активные и способные молодые люди.

С 2015 года в Пензенской области (на базе ресурсного центра) запущен проект для лиц, включённых в управленческий кадровый резерв Пензенской области – «Школа резерва управленческих кадров», где осуществляется программа дополнительного образования (семинарские занятия, мастер-классы, тренинги и деловые игры по актуальным вопросам

государственной гражданской службы, изменений в законодательстве, психологии и др.). Слушатели получают сертификат (удостоверение) о повышении квалификации (72 или 144 часа).

Правительство Пензенской области регулярно проводит конкурсный отбор на включение в резерв управленческих кадров Пензенской области. Процедура такого отбора включает в себя:

- подачу кандидатом анкеты установленной формы (помимо анкеты, обязательным условием является рекомендательное письмо от руководителя органа государственной власти или организации с государственным участием),

- собеседование (при соответствии представленной анкеты предъявляемым требованиям), в рамках которого окончательно принимается решение о возможности включения соискателя в кадровый резерв.

Увеличение количества и расширение тематик всероссийских молодёжных форумов («Территория смыслов на Клязьме», «Таврида», «Машук» и др.) можно рассматривать как один из важных механизмов выявления талантливой молодёжи и, как следствие, подготовки кадрового потенциала для различных отраслей экономики. В рамках форумов, помимо мощной образовательной программы (в роли спикеров выступают первые лица страны), проходят конкурсы проектов. Соискатель, успешно защитивший свой проект, может рассчитывать на грантовую поддержку и определённый статус в своем регионе, позволяющие победителю успешно трудоустроиться [2].

Ещё одним из важных начинаний Правительства РФ можно считать проект «Лидеры России». Фактически он представляет собой Всероссийскую площадку для выявления и обучения новой управленческой элиты страны. В его рамках в 2018 году (конкурс планируется сделать ежегодным) проводился открытый отбор в несколько этапов. На первом этапе на электронном портале проводился сбор заявок (включая анкету с краткой биографией, видеовизитку участника и др.), на втором - в режиме реального времени проводилось тестирование конкурсантов, третий этап - очный конкурс по федеральным округам, последние же этапы (полуфинальные и финальные испытания) проводились в Москве. Финалисты получили грантовую поддержку (миллион рублей каждый) 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. Они будут рекомендованы для работы на государственной службе, в коммерческих организациях (в том числе, в организациях без участия государства) и общественных организациях и объединениях (например, в Общероссийском народном фронте и

др.). Несмотря на то что эффект от проведения данного конкурса имеет долгосрочную перспективу, уже сейчас он дал синергетический эффект. Так, Министерство экономического развития РФ уже объявило проведение аналога конкурса для всех работников министерства и подведомственных организаций, в том числе региональных, для создания кадрового лифта для своих сотрудников. Другие министерства и ведомства также рассматривают возможность проведения подобных мероприятий. Нет сомнений, что конкурс «Лидеры России» будет развиваться и станет дополнением к другим проектам Правительства РФ, направленным на формирование и обновление кадрового потенциала для управленческого состава нашей страны [3-5]. Так, существует федеральный резерв управленческих кадров, в котором находится 1959 человек (по данным на 12.06.2017). Данный резерв состоит из следующих уровней:

- высший уровень – руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней и организаций с государственным участием;

- базовый уровень – руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней и организаций с государственным участием;

- перспективный уровень – государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций. 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, если принимать во внимание размеры и население округов.

Знания основ организации управления (менеджмент), способность организовать работу коллектива, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных, владеть современными методами и техникой управления, способность ориентироваться и адаптироваться в любой быстро меняющейся обстановке, решительность – являются неотъемлемой частью профессиональной характеристики будущего руководителя. Высокий уровень ответственности, стрессоустойчивость, умение выстраивать деловые коммуникации, целеустремленность, обязательность, инициативность, высокая требовательность, оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца, критическое мышление, цинизм и здоровое чувство юмора – залог успешной работы на руководящей должности.

Другими словами, при отборе кандидатов следует особое внимание уделять:

- *профессиональной компетентности* (уровень образования, реальные знания, практический опыт, умения и навыки по профилю государственной должности);

- *организаторским способностям* (умение организовать работу любого коллектива,

умение вести за собой людей, направлять, координировать и контролировать деятельность подчиненных, способность ориентироваться и адаптироваться в любой ситуации, способность заставлять подчинённых выполнять работу);

- *деловым качествам* (высокая степень ответственности, целеустремленность, обязательность, инициативность, требовательность к себе и подчиненным, оперативность, умение обосновывать и принимать самостоятельные решения, доводить начатое дело до конца);

- *нравственным качествам* (порядочность, коммуникабельность, объективность, корректность, высокий моральный облик, цинизм);

- *психологическим качествам* (стрессоустойчивость, целеустремленность, высокий уровень самоорганизации, чувство юмора, критическое мышление).

Приведённые выше компетенции были отобраны и предложены авторами статьи в контексте отбора кандидатов в руководящий состав.

Современные модели государственного управления, эволюция государственной службы России и её аппарата невозможны без четко выстроенного механизма ротации руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на месте осуществить успешное проведение экономических преобразований, строительство правового социально защищенного демократического государства. Кадровый резерв – новые кадры, умеющие руководить вверенной им отраслью с учетом постоянных изменений во всех (правовых, финансовых и экономических) сферах и адаптировать их с учетом интересов всех слоев общества. Речь идет о необходимости подготовки кадрового резерва, где его участники при назначении их на руководящие должности способны управлять обществом в жестких условиях рыночной экономики для поддержания стабильно развивающегося государства, основанного на принципах демократического, правового и социального равенства.

От грамотно выстроенной работы, основанной на справедливом отборе лучших представителей нашей страны, с кадровыми резервами всех уровней зависит, какие кадры будут во главе государственного управления не только завтра, но и в перспективе.

Список литературы

1. 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>.
2. Абдурахманова Э.Э. О молодёжи, как о кадровом резерве страны // Вестник современных

исследований. – 2017. – № 5-1 (8). – С. 97-100.

3. 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.

4. Богатырев Б.Е. Совершенствование работы с кадровым резервом федерального государственного органа // Управленческие науки. – 2012. – № 1. – С. 13-21.

5. Нестеров А.Г. Кадровому резерву – особую заботу аппарата полпредства // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. – 2011. – № 1. – С. 4-11.