

ПЕДАГОГИКА

Колосова Ирина Геннадьевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ В СУБЪЕКТАХ РФ

Аннотация: в данной статье определена общая динамика внедрения технологии работы с кадровым резервом в общем образовании субъектов РФ. Анализ документов, представленных в интернет пространстве регионов РФ, охватывает временной промежуток 2010–15 гг. Определена общая картина в процентном отношении по федеральным округам по некоторым основным критериям.

Ключевые слова: кадровый резерв, замещение кадрового резерва, программы развития, развитие кадрового резерва.

Существует множество определений понятия «кадровый резерв» в отечественных и зарубежных исследованиях, которые имеют ряд пересекающихся аспектов: это целевая группа, организуемая специальным отбором и соответствующая определенным критериям (набором личностных и деловых качеств и компетенций), позволяющих успешно выполнять более сложную, в том числе управленческую деятельность [1].

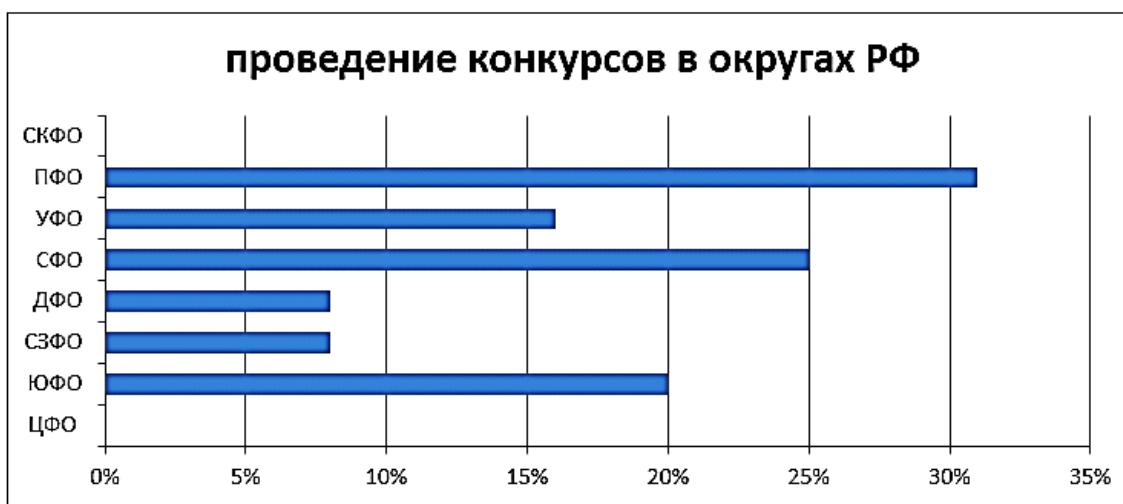
Кадровый резерв как механизм модернизации и развития системы общего образования указан в Распоряжении Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. №2227-р «О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.» [2]. В данном документе задача по формированию кадрового резерва была определена как одна из приоритетных для общего образования. В регионах РФ были

разработаны на основании данного распоряжения нормативные документы, регламентирующие процесс формирования кадрового резерва в системе общего образования.

Анализ информации по данной проблеме, размещенной на официальных порталах интернета всех субъектов РФ, позволил проследить процесс формирования кадрового резерва в различных регионах. Указанная информация представлена в основном в нескольких видах документальных источников: это различного рода распоряжения, приказы, публичные доклады; программы развития и модернизации образования на отдельные временные периоды; и, наконец, методические рекомендации и программные документы по развитию кадрового резерва в различных регионах РФ.

Информация анализировалась по наличию или отсутствию следующих моментов: информация на сайтах о проведении конкурсов на замещение кадрового резерва; положения или другие нормативные документы о формировании кадрового резерва; наличие кадрового резерва; различные виды работы с кадровым резервом. В целях более детального и подробного анализа информация об основных проблемах и способах развития кадрового резерва сгруппирована по федеральным округам. Информация о проведении конкурсов на замещение кадрового резерва представлена в различных округах в различном процентном соотношении в зависимости от количества регионов данного округа, указавших на своих сайтах информацию о конкурсном отборе в кадровый резерв: Центральный ФО – 0%, Южный ФО – 20%, Северо-Западный ФО – 8%, Дальневосточный ФО – 8%, Сибирский ФО – 25%, Уральский ФО – 16%, Приволжский ФО – 31%, Северо-Кавказский ФО – 20%.

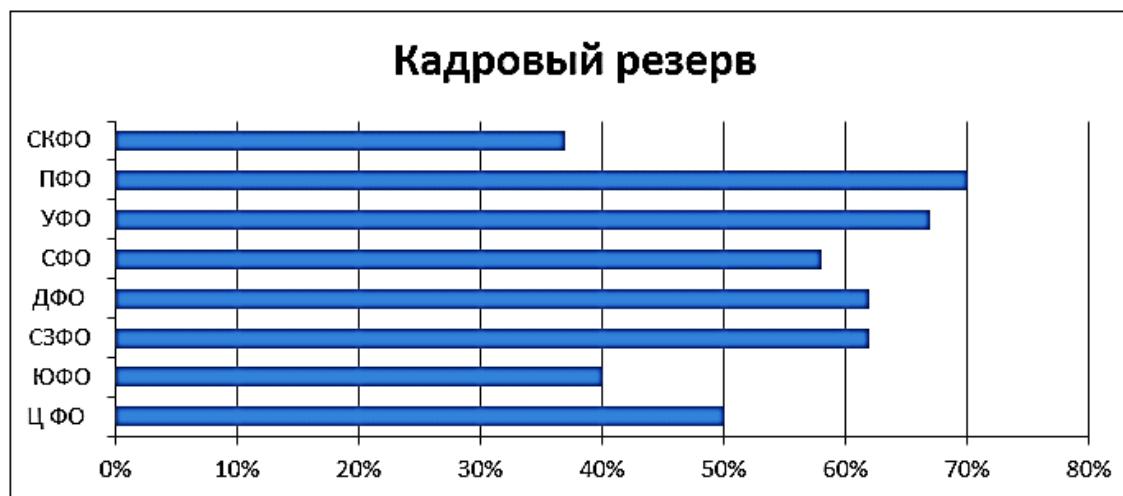
Графически данную информацию можно представить в виде гистограммы 1.



Гистограмма 1. Наличие объявлений на сайтах регионального уровня о проведении конкурсных отборов в кадровый резерв для учреждений общего образования.

Наличие сформированного кадрового резерва по федеральным округам в процентном отношении выглядит следующим образом: Центральный ФО – 50%, Южный ФО – 40%, Северо-Западный ФО – 62%, Дальневосточный ФО – 62%, Сибирский ФО – 58%, Уральский ФО – 67%, Приволжский ФО – 70%, Северо-Кавказский ФО – 37%.

Графически данную информацию можно представить в виде гистограммы 2.

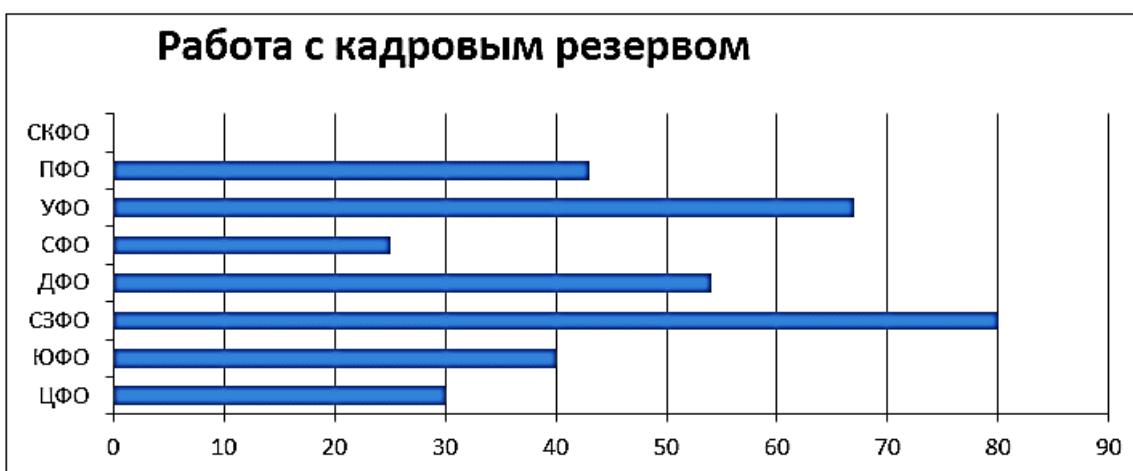


Гистограмма 2. Наличие сформированного кадрового резерва

Работа с кадровым резервом по федеральным округам в процентном отношении выглядит следующим образом: Центральный ФО – 30%, Южный ФО –

40%, Северо-Западный ФО – 80%, Дальневосточный ФО – 54%, Сибирский ФО – 25%, Уральский ФО – 67%, Приволжский ФО – 43%, Северо-Кавказский ФО – 37%.

Графически данную информацию можно представить в виде гистограммы 3.



Гистограмма 3. Работа с кадровым резервом

Таким образом, наличие кадрового резерва диагностируется в более половине регионов федеральных округов, однако информация на сайтах о проведении конкурсов на замещение кадрового резерва представлена в менее 20% регионах.

Основные программы развития кадрового резерва системы общего образования федеральных округов, представленные на сайтах различный регионов, также можно сгруппировать по нескольким группам:

– менеджмент (программы, предназначенные для обучения руководителей): «Школа резерва руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений»; «Менеджмент»; «Современные технологии управления организацией»; «Менеджмент организации»; «Менеджмент в образовании»; «Школы молодого управленца»; «Менеджмент в сфере образования»; «Формирование кадрового резерва как технология управления персоналом»; «Современный образовательный менеджмент»; «Современные технологии менеджмента для кадрового резерва ОО»; «Менеджмент организации»; «Технологии управления персо-

налом»; «Кадровый менеджмент»; «Современный образовательный менеджмент»; «Системная работа руководителя, повышение эффективности менеджмента и личные компетенции руководителя»; «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования в 2011–2014 годах»;

– обучение по вопросам трудового законодательства, законодательной базы, предоставление услуг в электронном виде;

– разработка нормативно-правовой базы по внедрению конкурсной системы замещения вакантной должности руководителя государственного (муниципального) общеобразовательного учреждения, ротации управленческих кадров;

– системная работа по обеспечению формирования необходимых профессиональных компетенций и их готовности к управленческой деятельности, сопровождение профессионального развития кадрового резерва руководителей образовательных учреждений; обновление и ротация кадрового состава.

Практически все программы развития кадрового резерва ориентированы на управленческий корпус системы общего образования. В качестве интересных инициатив по работе с кадровым резервом, выходящих за рамки управленческого корпуса, можно выделить формирование банка вакансий, который представлен лишь в отдельных регионах: ЦФО – 18% (Воронежская, Рязанская, Тульская области); СЗФО – 16% (Архангельская, Мурманская область).

Обобщая приведенные выше результаты, можно отметить, что процесс формирования кадрового резерва в системе общего образования носит неоднородный характер в различных субъектах РФ, недостаточно четко организован и ориентирован в основном на управленческие вакансии.

Исследование осуществляется в рамках выполнения научно-методических работ, включенных в государственное задание Министерства образования и науки Российской Федерации в 2015 году.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2002. – 560 с.
2. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. №2227-р «О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://innovation.gov.ru/node/5320>