

Антоновская Елена Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Менькова Галина Витальевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ
РЕЗЕРВОМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
В АППАРАТЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы формирования и управления кадровым резервом государственных гражданских служащих. Приводятся результаты исследований эффективности использования кадрового резерва. Особое внимание уделено процессу обучения резервистов как способу их подготовки к гражданской службе.

Ключевые слова: кадровый резерв, формирование кадрового резерва, эффективность работы.

Для любого современного государства одной из самых важных задач является поиск наиболее эффективного механизма государственного управления [1]. Процесс совершенствования государственного управления в России в последнее десятилетие преследует цель реформирования государственного сектора, в том числе и такого его компонента как государственная служба. Основные направления реформирования государственной службы заключаются в использовании новых принципов и технологий кадровой политики на государственной службе, в том числе и в работе по формированию и использованию кадрового резерва государственных служащих.

Единые принципы работы с кадровым резервом государственных гражданских служащих всех категорий и групп должностей остаются по-прежнему не

раскрыты и не закреплены в нормативно-правовых документах, регламентирующих прохождение государственной гражданской службы. Особо следует выделить отсутствие методической базы, направленной на обучение резервистов и адаптацию их к предстоящей деятельности. В связи с этим считаем, что актуальность исследований несомненна.

Ряд исследователей этой проблемы отмечают, что анализ имеющейся нормативно-правовой базы субъектов РФ о кадровом резерве не дает полного представления о процедурах формирования и использования резервистов [2, с. 57; 3, с. 111].

В Распоряжении Правительства РФ от 12.09.2016 №1919-р «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» предусмотрена только разработка и внедрение единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв. В то же время вопросы, связанные с методикой работы по обучению и адаптации участников резерва остаются не рассмотренными и как следствие, работа на местах проводится в силу возможностей региона.

В связи с вышеизложенным была определена цель исследования – изучение принципов работы с кадровым резервом государственных служащих в Аппарате Государственного Совета Чувашской Республики и разработке рекомендаций по ее совершенствованию.

В Чувашской Республике работа по формированию кадрового резерва государственных служащих осуществляется согласно ст. 64 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации: от 01.02.2005 №112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», от 10.03.2009 №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы); Указа Главы Чувашской Республики от 25.09.2013 №97

«Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Чувашской Республики» (далее Положение).

Кадровый резерв формируется как на уровне Чувашской Республики, так и на уровне органов исполнительной власти Чувашской Республики из государственных гражданских служащих и граждан Российской Федерации, с целью замещения вакантных должностей государственной гражданской службы резервистами. В Положении достаточно подробно описаны источники, способы, основания и процедура включения в кадровый резерв, основания для исключения из него. Методика проведения конкурсного отбора разъяснена в Распоряжении Администрации Главы Чувашской Республики от 29.12.2014 №556 «Об утверждении Методики проведения конкурса на включение в кадровый резерв государственного органа Чувашской Республики». В Положении не расписан порядок работы с участниками после утверждения состава резерва. На наш взгляд, именно обучение, как способ подготовки резервиста к гражданской службе, и адаптация лиц, зачисленных в резерв играют большую роль в политике создания и использования кадрового резерва государственных гражданских служащих.

Для соблюдения условий равного доступа гражданских служащих и граждан к госслужбе в процесс работы с кадровым резервом должен быть заложен равный принцип обучения его состава. В действительности наблюдается следующая закономерность: дополнительное профессиональное обучение, повышение квалификации или стажировку проходят только государственные гражданские служащие, зачисленные в состав кадрового резерва, в рамках программ по профессиональному развитию государственных гражданских служащих. С гражданами, состоящими в резерве, работа по повышению квалификации с целью их соответствия меняющимся требованиям по прохождению государственной гражданской службы не ведется. Возможно, отсутствие планов подготовки резервистов с целью соответствия квалификационным требованиям, разработанным для должностей государственной гражданской службы, связано с тем, что резерв формируется сроком на 3 года и состав мобилен. Кадровый состав органов государственной власти достаточно стабилен. Проходит много времени от

момента зачисления в состав резерва до назначения на должность и часть резерва покидает его, не дождавшись назначения или найдя другую работу.

Подробнее рассмотрим принципы работы с кадровым резервом, формируемым в Аппарате Государственного Совета Чувашской Республики (далее Аппарат). Аппарат Государственного Совета – это рабочий орган Государственного Совета Чувашии. Кадровой политикой Аппарата предусмотрено формирование кадрового резерва государственных гражданских служащих на конкурсной основе. Формирование кадрового резерва Аппарата было начато в 2011 году. Кадровый резерв формируется на конкретные должности высшей, главной, ведущей и старшей групп должностей. По итогам конкурса в резерв подбираются от одного до двух и более специалистов на должность. Конкурс для включения в кадровый резерв проводится согласно Методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Чувашской Республики в Аппарате Государственного Совета Чувашской Республики, утвержденной распоряжением Председателя Государственного Совета Чувашии от 05.03.2012 №12 в два этапа. Конкурсная комиссия может использовать различный инструментарий для оценки кандидатов. С 2011 по 2014 годы конкурс проводился в виде индивидуального собеседования с претендентами, в ходе которого выявлялись знание Конституции РФ, Конституции Чувашии, Федеральных законов «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Чувашской Республики», нормативно-правовых документов, регламентирующих работу Государственного Совета Чувашии, также оценивались профессиональные и личные качества кандидатов. С 2015 года обязательной конкурсной процедурой является проведение теста на знание вышеперечисленных правовых документов.

По состоянию на 1 декабря 2016 года было проведено 8 заседаний конкурсной комиссии. Основной период формирования кадрового резерва Аппарата приходится на 2012–2013 годы. Резерв представлен 38 должностями государственной гражданской службы. В него вошли 36 конкурсантов из числа гражданских служащих Аппарата Государственного Совета, органов государственной

власти Чувашской Республики и граждан Российской Федерации. Большую долю резервистов составляют государственные гражданские служащие – 86,5%, из числа госслужащих резерва государственные гражданские служащие Аппарата составляют 50%. В течение 2011–2016 годов 31% резервистов были приняты в штат Аппарата Государственного Совета. На 29 (76,3%) должностей государственной гражданской службы подобрано по 1 резервисту и на 9 (23,7%) должностей государственной гражданской службы в кадровый резерв включены по 2–3 претендента. Средний возраст резервистов 43 года, средний стаж государственной гражданской службы – 14 лет 4 месяца. Все лица, включенные в кадровый резерв, получили высшее образование, средний стаж работы по специальности составляет 16 лет 6 месяцев.

Анализ информационных данных об организации работы с кадровым резервом показал, что существующая модель обучения кадрового резерва Аппарата заключается в повышении квалификации государственных гражданских служащих Аппарата в рамках госзаказа на дополнительное профессиональное образование служащих. Обучение граждан, включенных в кадровый резерв, не предполагается. Финансирование подготовки резерва не предусматривается.

Для устранения указанного пробела в работе с кадровым резервом предлагаем разработать Методику обучения лиц, включенных в кадровый резерв Аппарата Государственного Совета Чувашской Республики. В Методике прописать цель обучения резервистов, с учетом их индивидуальной подготовленности и профиля должности, для замещения которой они отобраны; методы обучения; методы оценки результативности обучения; источники финансирования. Уровень подготовленности резервистов можно оценить по итогам прохождения конкурсных мероприятий при поступлении в резерв. План обучения выстроить с одинаковым набором образовательных инструментов. Обязательным условием обучения должно быть условие, что обучение проводится на конкретную должность и при подведении итогов и оценки результативности не учитывать прохождение дополнительного профессионального образования госслужащим в рамках выполнения индивидуального плана саморазвития гражданского служащего. В

качестве адаптационной технологии и в целях ознакомления резервистов с новым для них статусом рекомендуется включить в план обучения установочный семинар с руководителями управлений Аппарата. В процесс обучения можно включить такие методы как работа в экспертных комиссиях и группах, привлечение резервистов к подготовке заседаний комитетов Государственного Совета Чувашской Республики, участие в написании профильного нормативно-правового документа, стажировка на соответствующей должности. Для определения результативности обучения лиц, включенных в кадровый резерв, рекомендуется проводить ежегодный мониторинг, с обязательными процедурами оформления резервистами отчета о выполнении плана индивидуального профессионального развития, прохождением тестирования, защиты разработанного проекта нормативно-правового документа.

Разработка и введение в работу указанной Методики позволит повысить профессиональный уровень компетенций резервистов.

Список литературы

1. Антоновская Е.А. Проблемы реализации закона о государственной гражданской службе / Е.А. Антоновская, Л.А. Копылова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №6. – С. 440.
2. Дмитриева Е.О. Компетентностные технологии организации работы с кадровым резервом в органах государственной и муниципальной власти / Е.О. Дмитриева, В.А. Барнаева // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. – 2014. – №2. – С. 56–62.
3. Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы / В.И. Шарин // Известия Уральского экономического университета. – 2015. – №2. – С. 111–118.