

Теплова Яна Николаевна

студентка

ГБОУ ВО «Ярославский государственный

университет им. П.Г. Демидова»

г. Ярославль, Ярославская область

КЛЮЧЕВЫЕ ЭТАПЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВИРОВАНИЯ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрено понятие кадрового резерва как деятельности. Автором описываются конкретные шаги и техники их реализации применительно к государственной гражданской службе Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** кадровый резерв, процессный подход, государственная гражданская служба, этапы кадрового резервирования.*

Всю систему работы с кадровым резервом можно условно разделить на этапы и строить ее в соответствии с целями и задачами органа власти, адаптируя или видоизменяя их в соответствии с конкретной ситуацией, финансовыми возможностями органа власти и стратегией его развития. Вариативным и соответствующим тому или этапу развития страны является технология содержательного практического наполнения этих этапов.

Одной из главных задач *первого этапа* при формировании кадрового резерва является построение эффективной системы работы с резервистами. Для ее решения необходимо определить потребности в замещении вакантных должностей на планируемый период времени и выработать принципы отбора резервистов.

На *втором этапе* основная задача – это разработка системы конкурсного отбора на замещаемые должности, причем конкурс проводится в зависимости от потребностей компании как среди внешних специалистов (резерв субъекта федерации), так и среди своих сотрудников (конкретный орган власти).

На *третьем этапе* ставится задача развития профессиональных навыков и знаний резервистов, необходимых им для успешной работы в резервируемой должности и оценки эффективности работы с кадровым резервом. Для ее решения в идеальном варианте разрабатывается программа корпоративного образования, частью которой является подготовка специалистов кадрового резерва. Такая программа в зависимости от нужд органа власти может включать тренинги и семинары, конференции и стажировки, а также второе высшее образование или обучение по программе МВА, МРА.

Задача *четвертого этапа* – так называемая обкатка резервистов или построение системы приобретения резервистами практического опыта работы по резервируемой должности. Сюда входят замещение резервируемого сотрудника при отсутствии его на работе по различным причинам, приобретение резервистом опыта общения с подчиненными резервируемого. В идеальном варианте после прохождения цикла практической подготовки, срок которого определяется для каждой должности индивидуально, резервист должен уметь справляться с задачами резервируемого в течение продолжительного времени и выполнять весь комплекс работ по данной должности.

Для определения принципов и правил кадрового резервирования органу власти необходимо провести ряд организационных мероприятий на первом – подготовительном этапе:

- определить должности, подлежащие кадровой замене, или перспективные направления развития с гипотетической кадровой структурой;
- назначить оценочную комиссию, обучить ее выполняемым видам деятельности, согласовать критерии и требования ее работы;
- выработать регламент проведения процедуры формирования и развития кадрового резерва;
- принять Положение о самой процедуре;
- назначить заказчиков данного процесса и его координаторов;

- разработать технические документы и формы для заполнения как на подготовительном этапе работы, так и для работы комиссии и обратной связи с резервистами;
- провести информационную кампанию в ответственных за данный процесс подразделениях;
- составить список кандидатов в кадровый резерв и провести с ними разъяснительную работу.

Общим местом в кадровом менеджменте является типология резервирования: по статусному критерию – резерв специалистов и резерв руководителей; по функциональному критерию – резерв развития (подготовка резерва кадров для перспективных проектов) и резерв замещения (подготовка резерва кадров для замещения работников, получающих право на пенсию или покидающих предприятие по любым другим причинам).

Отсюда следует, что должен существовать и перечень должностей, подлежащих резервированию, и определяется конкретное количество резервистов для каждой должности. Кроме того, известно, что реальные условия жизни изменчивы, поэтому должно предусмотреть некую текучесть кадров из утвержденного резерва ввиду их выбытия по разным причинам, в том числе как не оправдавших надежд. Добавим, что такие решения должны быть приняты как на уровне органов власти, так и на уровне субъекта в целом.

Целевой аудиторией кадрового резервирования является группа сотрудников, потенциально способных к занятию вакантной или вновь создаваемой позиции (или же к определенной профессиональной или управленческой карьере), отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся конкурсному отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Таким образом, были рассмотрены основные задачи ключевых этапов кадрового резервирования, каждый из которых необходим и создает дополнительную ценность для органов власти.

Список литературы

1. Соколова Е.А. Кадровый резерв – эффективный инструмент наращивания потенциала компании // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – №3. – С. 184–189.
2. Сенченко В. Крепить кадровые тылы // Справочник по управлению персоналом. – 2011. – №4. – С. 50–52.
3. Вишневской А.В. Технология кадрового резервирования на государственной гражданской службе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chinovnik.uapa.ru/article/770> (дата обращения: 21.09.2017).