

*Чепелев В.А.,
магистрант
кафедры управления персоналом
Институт экономики и управления
НИУ «БелГУ»
Россия, г. Белгород*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** В статье актуализирована проблема необходимости совершенствования работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления. Предложены и обоснованы четыре современных наиболее востребованных сегодня направления формирования резерва кадров на муниципальной службе, среди которых: внедрение механизмов ротации кадрового резерва, создание единой информационной базы кадрового резерва муниципальной службы, создание на региональном уровне «губернаторских групп» – кадрового резерва для муниципального управления, повышение открытости кадровой политики в органах местного самоуправления.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, кадровый резерв, муниципальная служба, ротация кадрового резерва, единая информационная база кадрового резерва*

***Annotation:** In article the problem of need of improvement of work with a talent pool for local governments is updated. The directions of formation of a personnel pool on municipal service among which are offered and proved four modern the most demanded today: introduction of mechanisms of rotation of a talent pool, creation of uniform information base of a talent pool of municipal service, creation at the regional*

level of "governor's groups" – a talent pool for municipal management, increase in openness of personnel policy in local governments.

Key words: *personnel policy, talent pool, municipal service, rotation of a talent pool, uniform information base of a talent pool*

В современных условиях XXI века радикальное обновление муниципального управления требует новых управленческих технологий и новых подходов при формировании кадрового резерва на муниципальной службе. Формирование резерва кадров муниципальной службы является стратегически важным направлением не только исполнительных органов муниципальных образований, но и органов государственной власти, потому как именно его наличие и качественный состав могут обеспечить непрерывность, преемственность и эффективность деятельности не только органов местного самоуправления, но и, соответственно, качество власти на местах и в регионе в целом.

Проблема управления кадровым резервом на муниципальной службе имеет несколько взаимосвязанных аспектов:

1) социально-экономический аспект, который отражает зависимость управления кадровым резервом, прежде всего качеством профессионального состава резервистов, его развития и социальной полезности, от выбора стратегии развития муниципалитетов, регионов и российского общества в целом;

2) социально-политический аспект связан с тем, что смена политических лидеров практически означает обновление всех «ключевых» фигур аппарата управления и, как следствие, острейшую потребность в новых кадрах, отвечающих интересам пришедшего к власти лидера;

3) организационно-функциональный аспект связан с тем, что, с одной стороны, старая модель работы с резервом уже изжила свое, но в большинстве муниципалитетов все же используются преимущественно традиционные кадровые технологии вместо применения инновационных подходов.

О необходимости внедрения новых методов работы с резервом кадров на всех уровнях управления государством говорилось на панельной сессии Гайдаровского форума, прошедшего в РАНХиГС в 2018 года. Так, по словам руководителя Администрации Президента Российской Федерации Антона Вайно, ситуацию изменить должна новая концепция формирования и использования кадрового резерва. По его мнению, «формировать резерв необходимо так, чтоб он представлял интерес для работодателей и был востребован. Критерии отбора должны приводить к нам лучших представителей не только государственного, но и негосударственного сектора. В работе с резервом должна учитываться возможность многоступенчатого и разнонаправленного карьерного роста тех, кто входит в резерв. А оценка кандидатов прежде всего должна производиться по результатам текущей деятельности по основному месту работы, не исключая при этом всех прочих систем, которые применяются сегодня, в частности личностно-профессиональной диагностики и т.д.»¹.

Кадровый резерв в системе управления персоналом муниципальной службы выступает, с одной стороны, как механизм профессионально-должностного роста работников, с другой стороны, как демократический институт, посредством которого отбираются наиболее профессионально подготовленные и успешные представители гражданского общества, коммерческого сектора, депутатского корпуса и профессионального чиновничества. Формирование такого резерва рассматривается как одно из средств достижения главной цели административной реформы – создания эффективной и компактной системы управления государством, качественно и быстро осуществляющей свои функции в интересах граждан и общества.

Проанализировав работу по формированию кадрового резерва на современной муниципальной службе и выявив проблемы его формирования, свойственные в настоящее время практически всем органам местного

¹См.: Гайдаровский форум - 2018 «Россия и мир: цели и ценности» (16 по 18 января 2018 года) // Режим доступа: <http://gaidarforum.ru/> (дата обращения: 04.04.2019).

самоуправления, предлагаем следующие, наиболее значимые, на наш взгляд, направления совершенствования работы с резервом:

1. *Внедрение механизмов ротации кадрового резерва.* Данное направление предполагает формирование нормативных правовых актов, определяющих ротацию, описывающих ее механизм в условиях муниципальной службы. Создание специальных программ для обучения муниципальных служащих, состоящих в кадровом резерве, в условиях ротации должно быть одной из приоритетных задач, так как грамотная ротация может обеспечить не только появление высококвалифицированных кадров, но и обеспечить их разностороннее развитие в кадровом резерве. Проектирование и применение механизмов ротации позволит активизировать «горизонтальное» и «вертикальное» перемещение резервистов по уровням муниципального управления, что позволит повысить качество муниципального управления в целом.

2. *Создание единой информационной базы кадрового резерва муниципальной службы.* Актуальность создания такой базы связана, прежде всего, с «разбросом» во многих муниципальных образованиях сельских поселений. Это влечет за собой следующие проблемы: отсутствие у потенциальных кандидатов информации о проведении конкурса на включение в кадровый резерв; отсутствие информации о кадровом резерве со стороны потенциальных работодателей; отсутствие доступа к образовательным программам дистанционного обучения; отсутствие централизации и единого подхода проведения конкурсных процедур. Поэтому создание единой информационной базы кадрового резерва муниципальной службы муниципального района в разрезе поселений должно стать обязательным механизмом в проектировании системы формирования кадрового резерва. Она позволит сэкономить не только финансовые, но и человеческие ресурсы при проведении конкурсных процедур.

3. *Создание на региональном уровне «губернаторских групп» – кадрового резерва для муниципального управления.* Цель создания таких групп –

приумножение творческого и интеллектуального потенциала молодежи, привлечение ее к управленческой и научной деятельности, сохранение и развитие молодежного резерва кадров. Проектирование целенаправленной и эффективной политики приобщения молодежи к процессу реального муниципального управления, отбор и подготовка наиболее перспективных среди них к муниципальной службе. Сегодня государству, инновационной экономике, государственной и муниципальной службам, системе управления и социальных услуг нужна и новая система формирования кадрового потенциала, которая позволит привлечь в органы государственного и муниципального управления, в бизнес, наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных людей.

4. *Повышение открытости кадровой политики в органах местного самоуправления* предполагает размещение своевременной и актуальной информации на официальном сайте муниципалитетов. Во вкладке кадровая политика, на наш взгляд, целесообразно разместить такое направление как «Кадровый резерв», в котором будут отражены следующие блоки: нормативно-правовая основа формирования кадрового резерва на муниципальной службе, направления работы кадровой службы с резервом кадров, информация о проведении конкурсов в резерв, информационно-аналитическая информация о составе резерва.

Реализация указанных направлений – задача непростая и весьма кропотливая, требующая комплексного подхода, целенаправленности, времени и усилий со стороны руководства муниципалитета, кадровых служб и структурных подразделений, что в будущем позволит кадровому резерву стать инструментом создания системы воспроизводства кадров и долгосрочного кадрового планирования на муниципальной службе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гайдаровский форум - 2018 «Россия и мир: цели и ценности» (16 по 18 января 2018 года) [Электронный ресурс] // URL: <http://gaidarforum.ru/> (дата обращения: 04.04.2019).