

*Яготинцева Д.С.*

*студент бакалаврской программы*

*4 курс, факультет журналистики*

*Институт общественных наук и массовых коммуникаций*

*Белгородский государственный национальный исследовательский*

*университет*

*Россия, г. Белгород*

## **РЕГИОНАЛЬНОЕ МОЛОДЕЖНОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ**

***Аннотация:** В данной статье нами рассматривается роль регионального молодежного правительства в формировании кадрового резерва государственной гражданской службы в органах исполнительной власти. Использование современных технологий управления в обучении молодых профессионалов.*

***Ключевые слова:** Молодежное правительство, государственная гражданская служба, органы исполнительной власти, кадровый резерв, молодые профессионалы, современные технологии управления.*

***Annotation:** In this article the role of the regional youth government in formation of a talent pool of the public civil service in executive authorities is considered by us. Use of modern technologies of management in training of young professionals.*

***Key words:** Youth government, public civil service, executive authorities, talent pool, young professionals, modern technologies of management.*

В современных реалиях в нашей стране активно развивается тенденция привлечения перспективной молодежи из числа выпускников высших

образовательных учреждений в качестве кадрового потенциала в различные крупные компании, общественные организации и в частности в государственные органы исполнительной власти. Привлечение молодых специалистов обусловлено множеством причин, среди которых:

- дефицит кадров с управленческим опытом в органах государственной исполнительной власти;
- необходимость совершенствования системы формирования кадрового резерва в органы государственного управления и местного самоуправления;
- внедрение инновационных управленческих технологий в профильную деятельность государственных служб и ведомств;
- выстраивание эффективных механизмов привлечения перспективной молодежи в различных сферах деятельности для их дальнейшего обучения лучшим современным управленческим практикам и реализации проектов.[3]

Сегодня в ряде российских регионов успешно реализуются различные механизмы формирования молодежного кадрового резерва. Они функционируют посредством проведения специальных управленческих конкурсов, как общероссийских, так и муниципальных уровней. В результате их проведения, участники, которые сумели себя зарекомендовать среди сообщества экспертов и молодых управленцев, на протяжении всех этапов конкурса демонстрировали свои лидерские качества - становятся победителями конкурса и занимают различные руководящие должности.

Молодежный кадровый резерв оправдывает надежды во многом и благодаря работе молодежных совещательных органов. К ним относятся общественные молодежные советы, молодежные парламенты и молодежные палаты. Они призваны объединять целеустремленную молодежь с высокой активностью в общественно-политической жизни в своих регионах.[2] Эти молодые специалисты должны быть готовы обучаться по системе гибких навыков и делать проектные предложения, которые можно реализовать для качественных изменений окружающей действительности. [4]

Рассмотрим подробнее механизм формирования управленческих кадров на примере молодежных правительств. Они действуют на протяжении двух лет на безвозмездной основе при региональных правительствах практически в каждом субъекте страны. Главная задача для его самых активных представителей, а это студенты и рабочая молодежь, по итогам работы – стать перспективной командой управленцев в государственных органах исполнительной власти. Командой, которая будет способна эффективно решать вопросы самых разных уровней. [1]

Для самих членов молодежного правительства участие в таком совещательном органе – возможность получения дополнительного образования по актуальным направлениям государственного и муниципального управления, эффективного менеджмента, проектного управления. Кроме этого, предусмотрено прохождение профильных стажировок в органах государственной власти и в ведомствах под контролем кураторов, которые занимают руководящие должности.[2] Стажерам необходимо изучить региональный вопрос и актуальные проблемы, ознакомиться с уже реализуемыми кейсами и предложить свои решения. В некоторых молодежных правительствах, например, в Белгородской области активно внедряются современные технологии управления организацией. Это технологии кайдзен, как система непрерывных улучшений. Такая комплексная концепция пришедшая в нашу страну из японского менеджмента, охватывает бережливое производство и бережливое управление предприятием. Она позволяет достигать определенные преимущества в конкурентной борьбе за счет устранения лишних потерь в любой деятельности. [4]

Такие познания молодых специалистов в непрерывном совершенствовании процессов производства и управления во всех аспектах жизни, сегодня крайне необходимы как для эффективного саморазвития, так и для качественной командной работы, где нужно правильно распланировать различные задачи и качественно выполнить их в максимально короткие сроки.

К молодым людям, которые являются членами региональных молодежных правительств и еженедельно проходят стажировки в органах исполнительной власти для дальнейшего включения в кадровый резерв существуют определенные квалификационные требования. Кроме высокой мотивации стать государственным гражданским служащим, определенной системы рейтинга для каждого участника такого совещательного органа существуют и квалификационные требования.[3] Это и организационный опыт проведения различных акций, и помощь в реализации проектов, участие в различных профильных форумах и конференциях. Высокие достижения в профессиональной и образовательной сферах, активное участие в общественной жизни, например, в волонтерской деятельности. А также посещение курсов повышения квалификации и эффективная работа в круглых столах по специализированным направлениям на базе различных межведомственных организации. [2]

Еще одним важным фактором в эффективности механизма формирования молодежного кадрового резерва из числа участников регионального молодежного правительства является наглядное трудоустройство талантливой молодежи на государственную гражданскую службу в органы государственной власти по итогам конкурса на замещение вакантных мест. Обязательным является информационное сопровождение о таких кадровых назначениях молодых управленцев.

По итогам такой комплексной работы членов регионального молодежного правительства, кураторы со стороны органов исполнительной власти будут рекомендовать молодых специалистов на включение в кадровый управленческий резерв, с правом на их дальнейшее трудоустройство без прохождения дополнительных конкурсных испытаний.

Таким образом, в рамках оценки роли региональных молодежных правительств, как эффективного механизма по формированию управленческого кадрового резерва в органах исполнительной власти, можно сделать вывод о том, что перспективы такой комплексной работы будут напрямую зависеть от

вовлечения самой молодежи с высокой гражданской активностью в изучение вопросов государственной гражданской службы. Напрямую связано и с изучением современных технологий управления и их реализации с помощью конкретных предложений, направленных на качественное изменение действительности. Действенность механизма кадрового резерва обусловлена и командной работой молодых управленцев.

Механизм создания молодежного кадрового управленческого резерва не будет эффективным без постоянных изменений и совершенствования технологии привлечения молодых специалистов в органы государственной власти.

### **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Барышникова Т.В. Управленческий конкурс как механизм формирования управленческих кадров в системе социальной защиты населения//Известия Байкальского государственного университета. – 2006. - с. 2-3-URL <https://cyberleninka.ru/article/v/upravlencheskiy-konkurs-kak-mehanizm-formirovaniya-upravlencheskih-kadrov-v-sisteme-sotsialnoy-zaschity-naseleniya/> (дата обращения:26.05.2019)
2. Архипова Т.А. Основные понятия, цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва предприятия // Молодой ученый. — 2017. — №49. — С. 161-163. — URL <https://moluch.ru/archive/183/46856/> (дата обращения: 26.05.2019)
3. Савлук А.Н. Перспективный молодежный кадровый резерв государственной службы: вопросы формирования // Власть, 2013. Том. 21. №2. С. 66-68.
4. Масааки И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний/Масааки И. М.: Альпина паблишер, 2019. – 85-89 с.