

УДК 351

Петрова Татьяна Николаевна, студентка 3 курса магистратуры института экономики и управления Курского государственного университета

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

Пясецкая Елена Николаевна, Курский государственный университет, доцент кафедры государственного и муниципального управления, кандидат социологических наук, доцент

e-mail: rjahovska@mail.ru

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Аннотация: в статье рассматривается проектный подход формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе с целью эффективной подготовки потенциальных служащих, которыми выступают студенты направления «Государственное и муниципальное управление». Кадровый резерв выступает не только базой подбора и отбора кадров, но и инструментом профессионального развития, основанного на реализации мероприятий стажировочной программы.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный гражданский служащий, кадровый резерв, индивидуальный план, профессиональное развитие, проект, стажировка

Petrova Tatiana Nikolaevna, 3rd year student of a magistracy of the Institute of Economics and management of Kursk state University

e-mail: kovaleva.tatjana09@mail.ru

Ryaseckaya Elena Nikolaevna, Kursk State University, associate Professor, PhD in Social Sciences

e-mail: rjahovska@mail.ru

Abstract: the article considers the project approach to the formation of personnel reserve in the civil service in order to effectively prepare potential employees, which are students of the direction "State and municipal administration". The personnel reserve acts not only as a base for recruitment and selection of personnel, but also as a tool for professional development based on the implementation of the internship program.

Keywords: state civil service, state civil servant, personnel reserve, individual plan, professional development, project, internship

В соответствии со справочником квалификационных требований Министерства труда и социальной защиты РФ 20 из 32 областей профессиональной деятельности (в каждой из которой от 2 до 17 видов) допускают принятие на должность государственной гражданской службы граждан с образованием по направлению «Государственное и муниципальное управление» [5].

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих играет огромную роль при выполнении должностных обязанностей и это далеко не всегда включает только переподготовку, повышение квалификации и т.п. Развитие осуществляется, основываясь законодательства, так же при включении в кадровый резерв, но далеко не всегда реализуется. Мы считаем, что, во-первых, необходимо привлекать потенциальных служащих – выпускников вузов, во-вторых, реализация должна происходить по проекту, отраженному на рисунке 1.

Проект состоит из нескольких этапов:

– 1-й этап – подготовка студентами направления образования «Государственное и муниципальное управление» социально-значимого проекта в рамках выпускной квалификационной работы;

- 2-й этап – рассмотрение готового проекта командой Губернатора для реализации, параллельно идея рассматривается на образовательном форуме, грантовой конкурсе, презентации инвесторам;
- 3-й этап – реализация проекта на региональном уровне;
- 4-й этап – зачисление лучших студентов в кадровый резерв «Стажер» для прохождения стажировки в соответствии с разработанным индивидуальным планом развития (не зависит от реализации проекта).



Рисунок 1 – Система формирования кадрового резерва «Стажер»

Определение командной роли позволит на первоначальном этапе выявить из возможных направлений деятельности близкие к каждому резервисту, подкрепляя интерес к работе личностно-психологическими факторами (рисунок 2).

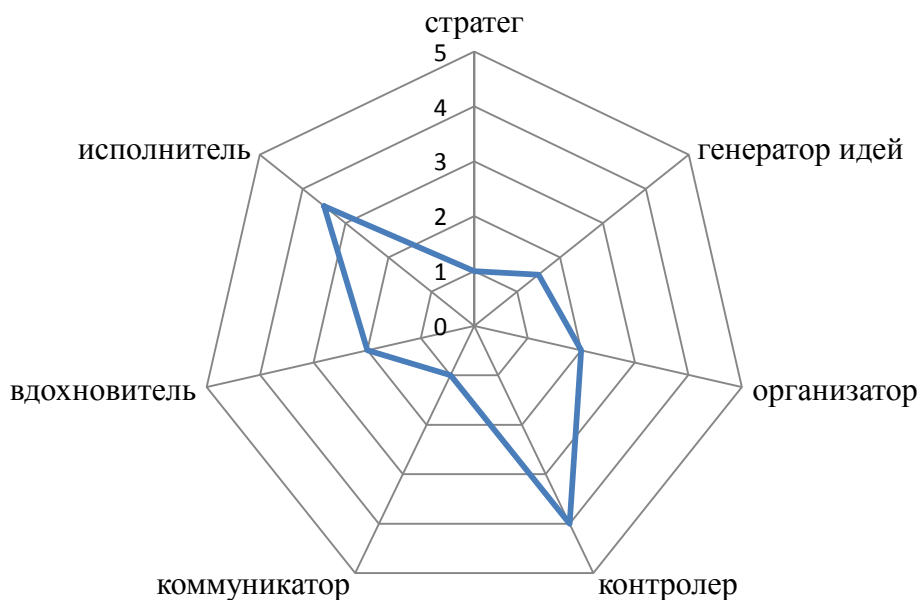


Рисунок 2 – Определение командной роли кандидата

Если предположить, что в результате опроса резервист на 4 балла контролер, 3,5 балла исполнитель и 2 балла организатор, то эффективность выполнения должностных обязанностей будет выше, если занимаемая должность связана с «регулированием», «контролем». По указанным определяющим данным подходят виды профессиональной деятельности, к примеру, «регулирование в области охраны окружающей среды», «регулирование легкой промышленности», «регулирование в области информационных технологий», а «развитие инфраструктуры информационно-коммуникационных технологий, сетей и средств связи» подойдет, если преобладает командная роль «исполнитель».

С 2012 года в г. Санкт-Петербург реализуется проект «Молодежный кадровый резерв Санкт-Петербурга», который так же как и предложенный нами проект создан в целях отбора наиболее перспективных представителей молодежи (студенты выпускного курса и молодые специалисты с высшим

образованием) для трудоустройства в исполнительные органы государственной власти Санкт-Петербурга [5].

В результате работы проекта:

- было оценено более 5700 кандидатов
- более 300 человек назначено на должности гражданской службы из состава МКР
- резервисты трудоустроены в 95% исполнительных органах власти города.

Мы же предлагаем создание более узкого студенческого кадрового резерва, но с прохождением поэтапного обучения в органах исполнительной власти по индивидуальному плану развития.

Включение в кадровый резерв будет осуществляться 2 раза в год: в июле и декабре. Количество выпускников по направлению «Государственное и муниципальное управление», например, Курского государственного университета варьируется от 23 до 39 человек в год очной формы обучения + магистранты. Учитывая, что данная программа не несет обязательный характер, подготовкой проекта будут заниматься только заинтересованные студенты, а это не более 12 человек в год.

Результаты опроса студентов (в опросе участвовало 20 человек) показывают 100%-ю заинтересованность в проектах, предполагающих дальнейшее трудоустройство на государственную гражданскую службу. 92% опрошенных хотели бы попробовать свои силы в предлагаемом проекте.

Нами разработан план профессионального развития участников предлагаемого нами кадрового резерва, основанный на смешанном формате обучения (таблица 1).

Таблица 1 – Индивидуальный план профессионального развития участников
кадрового резерва «Стажер» Курской области

№	Мероприятие	Срок
комитет Администрации Курской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений		
1	Тестирование на определение командной роли; Интервью по компетенциям	В рамках 1 месяца
2	Знакомство со спецификой работы комитета Администрации Курской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Получение доступа к дистанционному обучению по теме «Нормативно-правовая база в области противодействия коррупции»	
3	Посещение семинара «Профилактика коррупционных правонарушений на государственной и муниципальной службе». Семинар проводит сотрудник Прокуратуры Курской области.	
4	Участие в проверках органов исполнительной власти и подведомственных органам исполнительной власти организациях на выполнение планов мероприятий по противодействию коррупции, в соответствии с утвержденным комитетом Администрации Курской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений графиком.	
Отраслевой орган исполнительной власти		
5	Выполнение обязанностей на период временного отсутствия гражданского служащего	По мере появления временной вакансии
6	Участие в организации и проведении мероприятия, запланированного по графику органа исполнительной власти в ближайшее время	В рамках 2 месяцев
7	Участие в качестве гостя в тренинге для руководителей государственных органов Курской области на тему «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания»	
8	Решение ситуационных кейсов	
9	Дистанционное итоговое тестирование	

*Источник: собственная разработка

Многие темы невозможно освоить или даже раскрыть только при помощи электронных технологий, здесь помогает очная часть программ, в ходе которых слушатели могут ознакомиться с самыми последними кейсами от ведущих экспертов, задать сложные или уникальные вопросы, а также отработать навыки и получить обратную связь от преподавателя и группы. С 2016 года в смешанный формат переведены и наиболее сложная для данной практики тренинговая форма обучения. Отзывы слушателей подтверждают эффективность "смешанных" тренингов [Петрова 2019: 6].

Каждый государственный гражданский служащий должен постоянно быть в процессе обучения, получения новых или подкрепления имеющихся знаний. Это касается всех стадий, от стремления на госслужбу (кадровый резерв) до увольнения с нее. По нашему мнению, государственный гражданский служащий – это отдельно подготовленный проект, реализация которого осуществляется в виде выполнения должностных обязанностей.

В результате прохождения полного обучения по индивидуальному плану развития, оценки итогового тестирования, позволяющего выявить не проработанные компетенции для дальнейшего учета, резервисту может быть предложено трудоустройство на имеющуюся вакантную должность.

Внедрение предложенной нами системы формирования кадрового резерва из числа потенциальных госслужащих – студентов гарантирует:

- повышение качества кадрового состава системы государственного управления за счет предварительного распределения роли кандидата, что позволит более точно определить наиболее приемлемую сферу реализации потенциала и должность;
- формирование кадрового резерва перспективных молодых кадров, прошедших базовое стажировочное обучение, гарантирующее при поступлении на государственную гражданскую службу наличие сформированного представления о специфике работы, ограничениях, запретах;
- сокращение периода адаптации;
- повышение эффективности принимаемых решений;
- материалы электронного курса доступны слушателю после окончания обучения и могут использоваться как справочный материал.

Таким образом, развитие профессиональной подготовки государственных гражданских должно быть направлено на обеспечение преемственности профессионального обучения на дослужебном этапе и дополнительного профессионального образования государственных служащих на служебном этапе, внедрение во все виды и формы профессиональной подготовки компетентностного подхода путем включения в требования к результатам

образования формирование компетенций профессионального развития, применения компетентностно - ориентированных методов обучения, создания соответствующего методического обеспечения.

Список источников:

1. Пясецкая, Е. Н. Особенности формирования управленческой культуры государственной и муниципальной службы [Текст]/ Е. Н. Пясецкая// Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2017. – С. 20-22
2. Петрова Т. Н. Системный подход к изучению дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих [Текст]/ Т. Н. Петрова, Е. Н. Пясецкая// Политика, экономика, инновации. – 2019. – С. 1-8
3. Петрова Т. Н. Формирование и развитие резерва управленческих кадров: опыт городов и республик Российской Федерации [Текст]/ Т. Н. Петрова, Е. Н. Пясецкая// Политика, экономика, инновации. – 2019. – С. 1-6
4. Слатинов, В. Б. Карьерные перспективы молодежи на государственной службе в современной России [Текст]/ В. Б. Слатинов// Среднерусский вестник общественных наук. – 2009. - №3 (12). – С. 128-132
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации//URL: www.rosmintrud.ru (дата обращения 25.08.2018)