

МЕХАНИЗМЫ СЕЛЕКЦИИ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Нестерович А.А.,

студентка Владимирского филиала РАНХиГС

Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития России является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика и процессы формирования кадрового резерва муниципальной службы. Поэтому исследования данного вопроса привели к выводу: необходимо совершенствовать развитие процесса формирования кадрового резерва муниципальной службы.

Процесс формирования и ведения кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы необходим для создания профессионально подготовленного состава муниципальных служащих и своевременного удовлетворения потребности в кадрах, а также сокращения периода их адаптации при назначении на вышестоящую должность муниципальной службы.

Анализ положения о кадровом резерве администрации города Владимира позволяет установить основные направления этой деятельности. В положении определяется структура кадрового резерва, порядок его комплектования, основные критерии и методы подбора кандидатур, формы и методы подготовки кадрового резерва, его использования и обновления, обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом кадров.

В аппарате органов муниципальной службы кадровый резерв формируется на высшие, главные и ведущие государственные должности.

Определение численного состава кадрового резерва исходит из следующих требований:

- на каждую должность, предусмотренную списком кадрового резерва, подбирается не более двух кандидатов;
- численность и должностной состав кадрового резерва определяются с учетом потребности структурных подразделений в кадрах, как на ближайший период, так и на отдаленную перспективу.

Изучение кандидатов, состоящих в кадровом резерве, осуществляется в целях выявления степени их подготовленности к замещению должностей муниципальной службы, на которые они включены в кадровый резерв, а также в целях определения необходимого объема подготовки. Проводится путем оценки их служебной деятельности, выполнения должностных обязанностей и поручений, деловых и личных качеств, получения отзывов его непосредственного начальника и подчиненных, руководителей смежных подразделений, результатов тестирования

и аттестации, оценки их деятельности за период учебы, ведется постоянно и всесторонне на протяжении всего времени нахождения их в составе кадрового резерва.

Одной из главных задач формирования и построения системы кадрового резерва на муниципальной службе есть построение эффективной системы подбора, оценки и отбора высококвалифицированных, талантливых, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал к развитию граждан, способных после специализированной подготовки и обучения занять должности муниципальной службы.

К сожалению, на практике соблюдение данных принципов - скорее исключение, чем норма. Прием кадров на муниципальные должности осуществляется в основном по формальным критериям (квалификация, семейное положение, наличие несовершеннолетних детей и т.п.), без должного учета личностных и деловых качеств кандидата.

Конкурс на включение в кадровый резерв муниципальной службы в городе Владимире, который способствовал бы выявлению граждан, удовлетворяющих данным характеристикам, не проводится.

Для решения данной проблемы необходимо определить потребности в замещении вакантных должностей муниципальной службы на планируемый период времени и выработать принципы отбора специалистов, включаемых в кадровый резерв, которые можно объединить в единый конкурс для включения граждан Российской Федерации в резерв управленческих кадров города Владимира.

Конкурс на включение в кадровый резерв муниципальной службы проводится в два этапа:

- а) прием документов;
- б) различные тестирования и собеседование.

Для окончательного рассмотрения конкретных кандидатур создаются комиссии по формированию резерва кадров. Возглавляют их заместители руководителя соответствующего отдела. В состав комиссии включаются работники кадровых служб и наиболее

авторитетные специалисты. В качестве «оценщиков» могут привлекаться также коллеги, непосредственные руководители, подчиненные, сотрудники смежных подразделений. Многосторонность оценки кандидатов повышает ее объективность, снижает влияние субъективных факторов.

На первом этапе комиссией проводится проверка документов и достоверности сведений, представленных кандидатом. Кадровая служба проверяет полноту и правильность оформления документов, представленных муниципальным служащим (гражданином) для участия в конкурсе.

После завершения проверки полноты и правильности оформления документов, достоверности содержащихся в них сведений кадровая служба вносит представителю нанимателя (работодателю) предложение о дате, времени, месте и форме проведения второго этапа конкурса, на основании которого представитель нанимателя (работодатель) принимает соответствующее решение.

Испытания во втором этапе проводятся по следующим направлениям:

- оценка профессионального уровня кандидата: профессиональное тестирование, индивидуальное собеседование, написание рефератов, подготовка проектов развития организации (территории, сферы);

- информационно-аналитическое (проверка умения работать с электронными программами, анализ и систематизация информационных массивов, степень владения компьютером и т.п.);

- знание русского языка (умение правильно излагать мысли в деловом письме, устная речь и т.п.).

Тестирование кандидатов проводится по вопросам, касающимся исполнения должностных обязанностей по резервируемой должности муниципальной службы. Перечень вопросов для тестирования разрабатывается руководителем соответствующего структурного подразделения отраслевого (функционального), территориального органа управления, подразделения администрации города Владимира, в котором учреждена резервируемая должность муниципальной службы.

Собеседование с кандидатом проводится на предмет выяснения его представлений:

- об основных функциональных обязанностях по резервируемой должности муниципальной службы;

- о перспективах работы в данной должности;

- о текущем состоянии дел и проблемах, существующих в сфере управления, к которой относится резервируемая должность муниципальной службы

При оценке результатов испытаний кандидатов комиссия руководствуется следующими критериями:

- профессиональной успешностью кандидата;

- наличием значительных личностных потенциалов кандидата (интеллектуального, организаторского, управленческого);

- направленностью кандидата на продуктивное личностно-профессиональное развитие;

- умением кандидата анализировать информацию, планировать работу, прогнозировать последствия принимаемых решений;

- коммуникативными навыками, инициативностью и креативностью кандидата;

- способностью кандидата адекватно оценивать ситуацию и принимать эффективные управленческие решения;

- умением кандидата организовать и контролировать коллективную работу, координировать функции и делегировать полномочия;

- работоспособностью, настойчивостью, исполнительностью кандидата;

- способностью кандидата работать в команде, поддерживать эффективные деловые взаимоотношения с коллегами, подчиненными и руководителями.

В процессе изучения возможных кандидатур могут быть использованы также и другие методы: социологические исследования, анкетирование, экспертная оценка, матричный метод оценки, метод групповой дискуссии, деловые игры и др.

По результатам второго этапа конкурса в течение 10 рабочих дней после даты завершения испытаний комиссия принимает решение по каждому кандидату: о включении кандидата в резерв; об отказе во включении кандидата в резерв.

Предложения комиссии по персональному составу претендентов на включение в резерв, изложенные в протоколе комиссии, утверждаются главой администрации г. Владимира, издается распоряжение главы администрации г. Владимира, которым гражданин включается в резерв. Решение комиссии сообщается гражданину в письменной форме в течение пяти рабочих дней после его принятия.

Необходимость работы с кадровым резервом возникает в связи с периодически возникающей потребностью в замещении вакантных должностей. Текучесть кадров присуща любой организации, включая органы местного самоуправления. Кроме того, в органах местного самоуправления могут появиться новые направления работы, под которые будут введены дополнительные штатные единицы. И в том и в другом случае руководителям разумно иметь в оперативном распоряжении кандидатов, способных справиться с этой работой, то есть формировать и вести кадровый резерв.