

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ФОРМИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

© Авторы, 2015

Л. А. Запольнова,

*к.ю.н., доцент кафедры правового обеспечения
государственного и муниципального управления,*

А. В. Купцова,

магистрант,

Владимирский филиал РАНХиГС

Аннотация: в данной статье рассмотрены содержание и основное предназначение принципов работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе. Анализ проведен на примере администрации Владимирской области.

Ключевые слова: государственная служба, управление персоналом, государственные служащие, кадровые службы, кадровый резерв.

Abstract: The article describes the contents and the main purpose of the principles of work with the personnel reserve in the civil service. The analysis was carried out using the example of the administration of Vladimir region.

Keywords: public service, human resource management, civil servants, human resources, personnel reserve.

Функционирование кадрового резерва государственных гражданских служащих во Владимирской области осуществляется на основе Закона Владимирской области от 12.03.2007 № 24-ОЗ «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Владимирской области». Кадровый резерв Владимирской области и кадровый резерв администрации Владимирской области формируется на конкурсной основе.

Формирование кадрового резерва Владимирской области и кадрового резерва администрации Владимирской области происходит в соответствии со следующими принципами:

- 1) учет текущей и перспективной потребности численности гражданских служащих;
- 2) равный доступ и добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;
- 3) объективность и всесторонность оценки профессиональных и личностных качеств гражданских служащих (граждан);
- 4) ответственность руководителей всех уровней за формирование кадрового резерва и работу с ним;
- 5) профессионализм и компетентность лиц, включенных в кадровый резерв, создание условий для их профессионального роста;
- 6) гласность, доступность информации о формировании кадрового резерва.

Порядок функционирования резерва управленческих кадров Владимирской области регламентируется постановлением Губернатора Владимирской области от 3 марта 2011 г. № 168 «О Порядке формирования резерва управленческих кадров Владимирской области».

В соответствии с данным постановлением резерв управленческих кадров формируется на конкурсной основе по следующим направлениям:

1. Органы и структурные подразделения администрации Владимирской области:
 - заместители Губернатора Владимирской области;
 - руководители, их заместители и заведующие отделами (начальники отделов) органов и структурных подразделений администрации Владимирской области.
2. Исполнительно-распорядительные органы местного самоуправления:
 - главы администраций муниципальных образований Владимирской области;
 - заместители глав администраций муниципальных образований Владимирской области.
3. Коммерческие и некоммерческие организации Владимирской области:
 - руководители коммерческих и некоммерческих организаций Владимирской области;
 - заместители руководителей коммерческих и некоммерческих организаций Владимирской области.

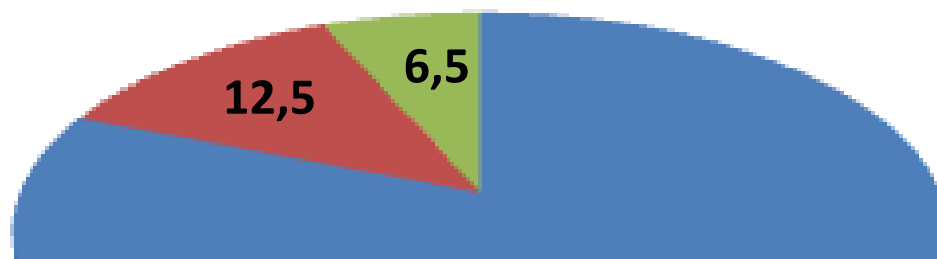
Резерв управленческих кадров может включать до трехсот человек.

Граждане, претендующие на включение в резерв управленческих кадров Владимирской области, должны удовлетворять следующим требованиям:

- гражданство Российской Федерации;
- возраст от 25 до 50 лет;
- наличие высшего профессионального образования;
- опыт работы по специальности не менее 5 лет;
- отсутствие неснятой или непогашенной судимости;
- дееспособность.

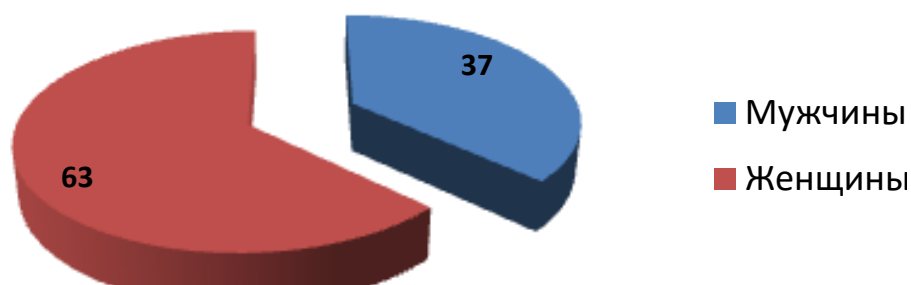
Решение о включении граждан в резерв и об исключении из резерва принимает комиссия при Губернаторе области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Данное решение утверждается распоряжением Губернатора. Кадровый резерв Владимирской области составляется на трехлетний период.

Распределение резерва управ области по на



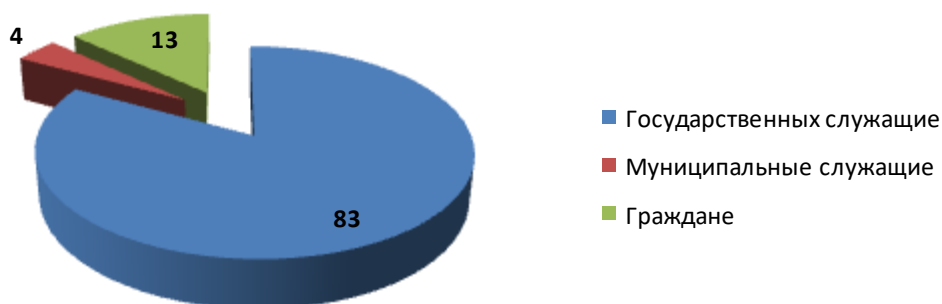
Таким образом, 81 % от общего числа резервистов представляют претенденты на замещение должностей в органах и структурных подразделениях администрации Владимирской области. Среди этих резервистов 146 женщин и 87 мужчин.

**Распределение резервистов на замещение
должностей в органах и структурных подразделениях
администрации Владимирской области по полу (%)**



По данным диаграммы видно, что больше половины резервистов на замещение должностей органов и структурных подразделений администрации области - женщины.

**Разделение резервистов на замещение должностей в
органах и структурных подразделениях администрации
Владимирской области на служащих и граждан (%)**



Государственный гражданский служащий или гражданин включается в кадровый резерв администрации Владимирской области по результатам конкурса, в порядке, предусмотренном федеральным законодательством. Также предусмотрены случаи, при наступлении которых включение в резерв кадров происходит вне конкурса:

1) для последующего замещения на определенный срок полномочий должностей государственной гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

2) при назначении на иную должность гражданской службы (в случаях сокращения должностей или упразднения государственного органа; невозможности исполнять должностные обязанности по замещаемой должности гражданской службы в соответствии с медицинским заключением);

3) при принятии аттестационной комиссией решения о включении гражданского служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;

4) при возникновении обстоятельств, не зависящих от воли представителя нанимателя и гражданского служащего, в результате которых гражданский служащий

освобождается от замещаемой должности гражданской службы. К таким обстоятельствам относятся случаи:

- призыва гражданского служащего на военную службу или направления его на альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на службе гражданского служащего, ранее замещавшего эту должность гражданской службы, по решению суда;
- избрания или назначения гражданского служащего на государственную должность, на муниципальную должность либо избрания гражданского служащего на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;
- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с гражданской службой (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств);
- исполнения гражданским служащим государственных обязанностей в случаях, установленных федеральным законом.

Наряду с этим представитель нанимателя может принять решение, в соответствии с которым можно не проводить конкурс при включении в кадровый резерв администрации Владимирской области лиц для последующего замещения должностей гражданской службы младшей группы. Также конкурс может не проводиться при включении в кадровый резерв лиц, которые в последующем будут замещать отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

При прохождении конкурса на включение в кадровый резерв администрации Владимирской области оценивается: 1) уровень и характер профессиональных знаний и навыков, которыми обладает гражданский служащий (гражданин); 2) объем, качество и сложность выполняемой работы.

Конкурсная комиссия по результатам проведенного конкурса принимает одно из следующих решений:

- 1) рекомендовать руководителю государственного органа включить гражданского служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
- 2) отказать гражданскому служащему о включении его в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
- 3) рекомендовать руководителю включить гражданина в кадровый резерв государственного органа для замещения вакантной должности гражданской службы;
- 4) отказать гражданину о включении его в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы.

В целях повышения эффективности работы с кадровым резервом гражданские служащие, включенные в кадровый резерв, проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Координацию подготовки гражданских служащих, состоящих в кадровом резерве, осуществляет государственный орган по управлению государственной службой Владимирской области.

В течение 2014 года было проведено 48 конкурсов на включение в кадровый резерв администрации Владимирской области. По результатам конкурсов 48 человек были включены в кадровый резерв.

По результатам 2014 года в администрации Владимирской области были замещены 185 должностей. Среди них 87 должностей государственной гражданской службы были замещены в результате проведенного конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы, что составляет 47 % от общего количества замещенных должностей.



Важность кадрового состава государственной гражданской обозначена в государственной программе Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014-2016 годы». Она представляет собой концепцию развития государственной и муниципальной службы региона.

Одной из целей данной программы является формирование высококвалифицированного кадрового состава гражданской и муниципальной службы, обеспечивающего эффективность государственного и муниципального управления во Владимирской области и высокое качество предоставляемых государственных и муниципальных услуг, а одной из задач – формирование эффективного кадрового резерва гражданских и муниципальных служащих.

В рамках данной программы действует подпрограмма «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2014-2016 годы». В ней отмечено, что целях развития гражданской службы и повышения ее эффективности необходимо продолжить:

- совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для гражданской службы и оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- работу с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава гражданской службы¹.

В целях повышения эффективности функционирования кадрового резерва Владимирской области и администрации Владимирской области предлагаем введение и применение ряда мероприятий.

В образовательный цикл Владимирского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и других высших учебных заведений региона, на наш взгляд, необходимо включить программы

¹ Постановление Губернатора от 18.09.2013 № 1048 «Об утверждении государственной программы "Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014 - 2016 годы"».

обучения по формированию и использованию кадрового резерва. При этом необходимо внедрять в образовательный процесс дистанционные образовательные технологии, а в самих дополнительных образовательных программах необходимо увеличить долю практических занятий. Необходимо осуществить формирование молодежного губернаторского резерва Владимирской области.

В данный резерв смогут войти:

- ✓ студенты высших учебных заведений;
- ✓ магистранты и аспиранты;
- ✓ выпускники высших учебных заведений в возрасте до 30 лет.

Критериями для отбора могут служить:

- профессиональные и управленческие навыки;
- научная и общественная деятельность;
- новаторский потенциал;
- нравственно-этические качества.

Процедура отбора кандидатов для включения в резерв может включать в себя следующие процедуры.

1. Анализ анкет кандидатов.
2. Тестирование в целях оценки интеллектуального уровня, уровня знаний действующего законодательства и русского языка.
3. Тестирование в целях выявления личностно-деловых качеств, а также оценки мотивационного уровня.
4. Собеседование.

Необходимо предусмотреть возможность прохождения лицами, включенными в молодежный губернаторский резерв, стажировки (практики) в органах исполнительной власти администрации Владимирской области.

Данный резерв будет служить источником для назначения кадров на должности государственной гражданской службы органов исполнительной власти Владимирской области, относящиеся к младшей и старшей группам должностей. Формирование и использование молодежного губернаторского резерва Владимирской области позволит привлечь в систему государственного управления молодых, талантливых, энергичных, целеустремленных, перспективных людей. Использование молодежного губернаторского резерва позволит удовлетворить потребности органов исполнительной власти Владимирской области в молодых квалифицированных специалистах, а также сформировать новое компетентное поколение управленцев.

Данный индивидуальный план должен составлять сам гражданский служащий в соответствии с его должностным регламентом, совместно с непосредственным руководителем, при согласовании с кадровой службой. Утверждается он в порядке, установленном представителем нанимателя.

Индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего, включенного в кадровый резерв, должен включать:

- 1) цель, вид, форму и продолжительность получения дополнительного профессионального образования (возможно использование дистанционных образовательных технологий, а также самообразования);
- 2) направление дополнительного профессионального образования;
- 3) ожидаемый результат дополнительного профессионального образования.

Получение дополнительного профессионального образования гражданским служащим, включенным в кадровый резерв администрации Владимирской области, не ограничивает его развитие. Возможно его участие в тренингах, научно-практических семинарах и конференциях.

Практическая подготовка резервистов не должна носить формальный характер. Необходимо выстроить систематический процесс приобретения государственными служащими, находящимися в кадровом резерве, теоретических знаний и практического опыта.