

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Борисенко Алёна Валерьевна

студент, ФГАОУ ВО Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, РФ, г. Симферополь

Глушко Юлия Владимировна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, РФ, г. Симферополь

Формирование кадрового резерва на государственной службе является базовым элементом. Без кадрового резерва сложно грамотно сформировать команду государственных служащих, которые будут отвечать всем необходимым требованиям, и повышать эффективность организации, в которой они работают.

Перед тем, как рассматривать методики формирования кадрового резерва, необходимо дать определение данному понятию. Рассмотрим подходы ученых к определению (таблица 1).

Таблица 1.

Основные подходы к сущности понятия «кадровый резерв»

Автор	Сущность подхода
В.Н. Бабковская	Рассматривает кадровый резерв как целенаправленный отбор кандидатов с помощью инструментов оценки для замещения освободившихся должностей в будущем. Планирование преемственности является частью управления карьерой в общей системе человеческих ресурсов организации, вместе с профессиональным обучением и [2];
Кибанов А.Я.	Считает, что кадровый резерв – это работники организации, обладающие соответствующими знаниями и навыками и способные работать на новом месте и должности. Автор рассматривает кадровый резерв в составе технологии управления развитием и поведением персонала, системой служебно-профессионального продвижения, мотивацией и стимулированием поведения [3]
М. Амстронг	По его мнению, кадровый резерв – целенаправленный отбор кандидатов с помощью инструментов оценки для замещения освободившихся должностей в будущем

Рассмотрев понятия, мы можем заключить, что кадровый резерв – это группа высококвалифицированных работников, которые обладают необходимыми знаниями и навыками, прошедшие отбор, и способные выполнять обязанности на желаемой должности.

Теперь рассмотрим методики формирования кадрового резерва государственной службы.

Началом формирования эффективного кадрового резерва на государственной службе можно считать 23 июля 2008 года, когда состоялось совещание по формированию резерва управленческих кадров. На этом совещании Президент Российской Федерации предложил сформировать общероссийский резерв эффективных управленческих кадров, единую

общедоступную базу данных о лучших специалистах на всех трёх уровнях: муниципальном, региональном и федеральном. Позже вышел Указ от 25.08.2008 г. № 1252 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров», в котором были утверждены положения Комиссии, а также её состав.

Итогом работы Комиссии стало формирование списка «Первая сотня» резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента России [1].

Отбирали «сотню» по таким критериям: возраст от 25 до 50 лет, наличие высшего образования, управленческие способности, способность стратегического мышления, успешность, положительная репутация и соответствующая компетенция.

Таким образом, 172 эксперта предложили своих кандидатов. Всего было 1211 человек.

К настоящему времени методы формирования значительно усовершенствовались. К ним можно отнести анкетирование, интервью, тестирование, рейтинг, описательная оценка, «360 градусов», оценка по решающей ситуации, ассесмент и полиграф. Ниже будут представлены, на наш взгляд, самые актуальные и эффективные методы.

1) Интервью – это метод, во многом похожий с анкетированием, однако в данном случае результат фиксируется не опрашиваемым, а интервьюером. Он может задавать вопросы по форме, пытаясь получить необходимый результат, также возможны дополнительные уточняющие вопросы или проведение опроса в форме беседы наблюдения за интервьюируемым.

2) Описательная оценка. В данном случае применяются правила, присущие для метода наблюдения. В процессе наблюдения также выявляются положительные и отрицательные характеристики поведения оцениваемого.

3) Ассесмент. Процесс оценки может длиться 1-2 дня. Для оценки могут использоваться тесты, деловые игры, участие испытуемых в дискуссиях, кейсы, основанные на смоделированных ситуациях. За каждым участником ведется наблюдение, в том числе с применением видеотехники, а результаты действий фиксируются. По результатам анализа материалов на каждого участника составляется письменное заключение, в содержание которого входит оценка уровня профессиональных компетенций, деловых и личностных качеств, а также рекомендации по его профессиональному развитию.

4) Полиграф — это технология проверки на детекторе лжи. Проверка заключается в том, оцениваемому предъявляется серия вопросов, релевантных для той или иной конкретной ситуации (например, связанных с его отношением к различным аспектам профессиональной деятельности). По итогам регистрации параметров делается вывод о степени правдивости ответов испытуемого на заданные ему вопросы. Эта технология применяется в правоохранительных структурах, силовых ведомствах, в некоторых случаях используется для профилактики коррупционных правонарушений на гражданской службе.

Таким образом, были рассмотрены основные методики формирования кадрового резерва на государственной службе, и выделены самые эффективные. С помощью данных методик можно грамотно формировать кадровый резерв, который отвечал бы всем требованиям и благодаря которому в организации никогда не будет проблем с подбором квалифицированных кадров.

Список литературы:

1. Официальные сетевые ресурсы Президента России [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/councils/by-council/3> (дата обращения: 24.12.2022).
2. Бабковская, В.Н. Розничный персонал от А до Я / В.Н. Бабовская. – М., Инфра-Инженерия, 2016. – 397 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М., Проспект, 2014. – 291 с.
4. Харитонова, П. В. О понятии, сущности и целях формирования кадрового резерва в организациях // Magyar Tudományos Journal. 2020. №39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-ponyatii-suschnosti-i-tselyah-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-v-organizatsiyah> (дата обращения: 24.12.2022).