

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРАВИТЕЛЬСТВА ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Санец Анастасия Александровна

студент факультета государственного и муниципального управления Северо-Западный Институт управления РАНХиГС, РФ, г. Санкт-Петербург

Реализация кадровой политики государственной гражданской службы является приоритетным направлением в реформировании системы государственной службы, поскольку от того, какие кадры только стремятся попасть на государственную службу, а какие желают еще больше реализоваться, применяя вновь полученные знания и опыт, зависит качество предоставляемых услуг и выполняемых работ, а также престиж данной профессиональной деятельности.

Качественное кадровое обеспечение органов государственного управления имеет место быть при динамичном применении института резерва кадров.

Статья 60 Федерального закона о государственной гражданской службе предусматривает формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование. Также о механизме кадрового резерва упоминается в федеральном законе о системе государственной службы в РФ, который предусматривает создание кадрового резерва на нескольких уровнях управления. Но что же подразумевается под понятием кадровый резерв? Это вынужденная необходимость исполнения воли закона или же отлаженный механизм сохранения лучших кадров для замещения вакантных должностей? Это лазейка для продвижения «нужных» людей или кладовая ценнейших сотрудников? Рассмотрим процесс формирования и использования кадрового резерва на примере Правительства Ленинградской области.

Согласно ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе», Постановление Губернатора Ленинградской области № 204-пг «О кадровом резерве Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области» в Ленинградской области существуют три вида кадрового резерва: молодежный кадровый резерв, кадровый резерв и резерв управленческих кадров. Как мы видим, все они составляют некую последовательность прохождения. Так как вполне логично, что карьера госслужащего может начинаться сразу после студенческой скамьи, а затем заканчиваться высшими должностями.

Начнем с того, как определяется понятие кадровый резерв, что вкладывается в его смысл.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору, прошедших систематическую целевую подготовку [1, с.23].

Кадровый резерв – это группа государственных гражданских служащих Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области и граждан Российской Федерации, соответствующих установленным квалификационным требованиям для замещения должностей гражданской службы и обладающих необходимой профессиональной компетентностью и личностно-деловыми качествами для эффективного исполнения должностных обязанностей [2].

Основными целями работы с кадровым резервом являются:

- сокращение периода адаптации лиц, назначаемых на должности гражданской службы;

- проверка готовности лица, включенного в кадровый резерв, к исполнению обязанностей по резервируемой должности;
- выявление лиц, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личностными качествами, наиболее соответствующих назначению на резервируемые должности [2].

Для оценки механизма формирования и работы кадрового резерва рассмотрим первый из его видов.

Молодежный кадровый резерв – самый молодой механизм в кадровой сфере Ленинградской области. Он предполагает составление резерва кадров для замещения типовой должности государственной гражданской службы Ленинградской области специалиста 1 категории. Особенностью данного резерва является то, что резервистами могут стать лишь выпускники текущего года, к которым не будет предъявляться требование к стажу. Проанализировав требования, предъявляемые к кандидатам, можно выделить следующие:

1. Граждане Российской Федерации, владеющие государственным языком Российской Федерации.
2. Получение в текущем году высшее образование по очной форме обучения степени бакалавр, специалист, магистр по специальности, соответствующей определенному списку.
3. Предоставление полного пакета необходимых документов.

Затем выпускнику необходимо протестироваться на знание законодательства, подготовить реферат по теме «Почему я хочу стать государственным гражданским служащим Ленинградской области», а также пройти собеседование с комиссией. По итогам конкурса члены комиссии рекомендуют лучших кандидатов на включение в кадровый резерв.

Хотелось бы отметить, что данные резервисты не включаются в общую базу резервистов кадрового резерва, они составляют отдельный закрытый для всеобщего обозрения список. Так же в принципе хотелось бы затронуть вопрос информационной доступности сведений о данном резерве. На сайте нет постоянно действующей вкладки о конкурсе и резерве, отсутствует статистическая информация о кол-ве резервистов, их обустройстве, востребованности. Выпускники не могут ознакомиться с примерами тестовых заданий. Вся актуальная информация появляется в момент начала сбора документов и исчезает сразу после завершения конкурса. Поэтому стороннему человеку достаточно сложно и узнать о резерве и оценить его работу.

Однако мы заметили тот факт, что, не смотря на наличие кадрового резерва, Правительством Ленинградской области периодически объявляется конкурс на замещение типовой должности специалиста 1 категории. В связи с этим возникают вопросы: неужели за предыдущие годы все специалисты были устроены на вакантные должности? Или же на замещение данной должности необходимо особое образование? Можно предположить, что данные вопросы так и останутся без ответа.

Таким образом, мы получаем только лишь отчасти налаженный механизм в этапе прохождения конкурса. Остаются нерешенными следующие проблемы:

- отсутствие постоянного информационного сопровождения на официальном сайте Правительства Ленинградской области;
- отсутствие механизмов распространения информации о данном конкурсе среди всех высших учебных заведений города и области;
- отсутствие элементов обучающего характера для выпускников, прошедших конкурс (что повышало бы их востребованность);
- отсутствие информации о карьерном росте бывших резервистов, которая могла бы

мотивировать выпускников текущего года участвовать в конкурсе;

· неполное использование резервистов, заключающееся в проведении дополнительных конкурсов на включение в кадровый резерв для замещения типовой должности специалиста 1 категории.

Нерешенность данных проблем наводит на мысль о том, что данный резерв не несет в себе цель развитие открытости механизма поступления на государственную службу. Молодых специалистов набирают, но нет продолжения их дальнейшего обучения. Кадровый резерв превращается в лист ожидания. Отсутствие достаточного количества должностей специалиста 1 категории тормозит процесс привлечения новых кадров на государственную гражданскую службу. Тем не менее, вопрос о старении кадров в России до сих пор стоит очень остро.

Таким образом, несомненно, идея молодежного кадрового резерва представляет собой хорошую инновацию в области кадровой политики субъекта РФ. Однако ряд нерешенных вопросов, продвижение личных интересов тормозят претворение в жизнь механизма набора новых молодых кадров для государственной гражданской службы.

Список литературы:

1. Давыдова Е.А. Формирование кадрового резерва как источник мотивации. // Справочник по управлению персоналом. - 2004. - №1. - С.22-30.
2. Постановление Губернатора Ленинградской области «О кадровом резерве Администрации Ленинградской области и аппаратов мировых судей Ленинградской области» № 204-пг от 16 октября 2008 г. // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
3. Федеральный Закон РФ от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе». // Справочно-правовая система «Консультант плюс».