

СИСТЕМА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Шелегина Софья Михайловна

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

(620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19)

Статья посвящена вопросам функционирования резервов управленческих кадров – баз данных высокопрофессиональных и перспективных сотрудников, создаваемых для осуществления целенаправленной и непрерывной подготовки руководителей в соответствии с потребностями органов государственной власти и органов местного самоуправления. На основе анализа данных единого государственного информационного ресурса «Госслужба» и иных источников, выделены ключевые элементы (уровни) системы резерва управленческих кадров в Российской Федерации: резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента Российской Федерации, федеральный, региональный (резерв управленческих кадров субъекта Российской Федерации) и муниципальный резерв управленческих кадров. Особое внимание уделяется взаимодействию элементов данной системы, определению их особенностей. Автором выделены схожие черты, свойственные каждому из уровней системы резерва управленческих кадров Российской Федерации.

Ключевые слова: резерв, управленческие кадры, кадровые технологии, государственное и муниципальное управление

THE SYSTEM OF THE ADMINISTRATIVE STAFF RESERVE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Shelegina Sofya Mikhailovna

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

The article is devoted to the functioning of the administrative staff reserves – databases of highly professional and promising employees, established for the implementation of targeted and continuous training of managers in accordance with the needs of public authorities and bodies of local self-government. Based on the analysis of data of the unified state information resource "Public service" and other sources, highlighting key elements (levels) of system administrative staff reserve in the Russian Federation: the administrative staff reserve under the patronage of the President of the Russian Federation, federal, regional (administrative staff reserve of the subjects of Russian Federation) and municipal administrative staff reserve. Special attention is paid to the interaction of the elements of the system, determination of their characteristics. The author identified similarities inherent in each of the levels of system of administrative staff reserve of the Russian Federation.

Keywords: the reserve administrative staff, technology personnel, public and municipal administration

Резерв управленческих кадров (далее – РУК) в сравнении с иными кадровыми технологиями, применяемыми в государственном и муниципальном управлении, является достаточно молодым направлением формирования кадрового состава федеральных и региональных органов власти и органов местного самоуправления. В свою очередь, к настоящему времени данная кадровая технология приобрела системный характер и на сегодняшний день включает несколько уровней (элементов), взаимодействующих между собой и обеспечивающих единство и целостность функционирования резерва управленческих кадров.

В практическом аспекте резерв управленческих кадров представляет собой базу данных высокопрофессиональных и перспективных сотрудников [2], создаваемую для осуществления целенаправленной и непрерывной подготовки руководителей в соответствии с потребностями органов государственной власти и органов местного самоуправления

муниципальных образований. Формирование системы резерва управленческих кадров обусловлено необходимостью создания механизма развития кадрового потенциала [7, с. 25], способного положительно влиять на результативность деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, качественное социально-экономическое развитие тех или иных территорий.

Учитывая иерархичную структуру государственной власти в Российской Федерации, первым элементом системы РУК следует считать президентский резерв управленческих кадров – РУК, находящийся под патронажем Президента Российской Федерации, создание и организация работы с которым осуществляется на основании перечня поручений Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 г. № Пр-1573 [2].

Следует отметить, что лишь должностные лица Администрации Президента, члены Правительства, руководители иных федеральных государственных органов и высшие должностные лица субъектов Российской Федерации имеют право рекомендовать кандидатов в настоящий резерв [2].

Особое внимание при формировании настоящего резерва уделяется отбору кандидатов, в связи с чем используются такие кадровые технологии, как личностно-профессиональная диагностика, позволяющая установить степень развитости профессиональных и личностных качеств, определить возможности человеческого капитала будущих резервистов, разработать соответствующие предложения по их возможному должностному предназначению. По окончании формирования данного резерва в итоговый список входят резервисты, имеющие достаточный опыт управленческой деятельности и необходимые личностные и профессиональные качества.

Так, по состоянию на 2015 год, общая численность президентского резерва составила 140 человек, среди которых: представители федеральных и региональных органов государственной власти, органов местного самоуправления и иных организаций. Впервые в состав президентского резерва вошли представители Республики Крым и города Севастополя. Более того, в течение 2015 года ряд лиц, состоящих в резерве, получил назначения в порядке должностного роста. В их числе: главы Амурской и Тамбовской областей, директора департаментов в Аппарате Правительства Российской Федерации, заместители федеральных министров, заместители высших должностных лиц субъектов Российской Федерации [2].

Второй элемент системы резерва управленческих кадров Российской Федерации – федеральный – представляет собой базу данных высокопрофессиональных и перспективных сотрудников федеральных органов исполнительной власти, государственных органов субъектов Российской Федерации, а также государственных корпораций и организаций,

перечень которых определяется Правительством Российской Федерации, рекомендованных в установленном порядке руководителем («первым лицом») соответствующего государственного органа и организации.

При этом важно отметить, что резерв управленческих кадров федерального уровня состоит из несколько ступеней:

1. высший уровень резерва – руководящий состав государственных органов федерального уровня и уровня субъектов РФ, а также государственных организаций и корпораций (предъявляемые требования: управленческий стаж не менее 6 лет, возраст до 50 лет);

2. базовый уровень резерва – руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций (предъявляемые требования: управленческий стаж не менее 3 лет, возраст до 45 лет);

3. перспективный уровень резерва – государственные гражданские служащие, специалисты государственных организаций и корпораций в возрасте до 35 лет [2].

Для обеспечения непрерывного развития и эффективного функционирования данной кадровой технологии, а также в целях выработки методик формирования федерального резерва управленческих кадров и подготовки участников настоящего резерва в соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года № Пр-1573 была разработана и утверждена федеральная программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010–2015 годы)» [6], цель которой заключалась в повышении управленческой и профессиональной компетентности резервиста с учетом особенностей каждого из уровней федерального резерва управленческих кадров. В связи с этим, реализация данной программы была направлена на обучение, организованное по модульному принципу, коммуникационные мероприятия, проектно-аналитические сессии, встречи участников программы с представителями политического и экономического сообщества, а также зарубежные стажировки.

По состоянию на 31 июля 2015 года количество лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров, составило 4601 человек: 937 резервистов в высшем уровне резерва; 1626 резервистов в базовом уровне резерва; 2038 резервистов в перспективном уровне резерва [2].

Третий элемент системы резерва управленческих кадров Российской Федерации – региональный (субъекта Российской Федерации), который на данный момент сформирован во всех субъектах России.

Однако, ввиду отсутствия федеральных нормативных правовых актов, регулирующих данную кадровую технологию, каждый субъект РФ самостоятельно определяет порядок

подбора и требования к кандидатам в соответствии с разработанными во всех федеральных округах рекомендациями. [5]. Между тем, механизм функционирования региональных резервов управленческих кадров основан лишь на перечне поручений Президента РФ, нормативных правовых актах соответствующих субъектов и методических рекомендациях для структурных подразделений органов государственной власти субъектов РФ, занимающихся вопросами государственной и муниципальной службы.

Важно отметить, что на 1 января 2016 года количество лиц, включенных в РУК субъектов Российской Федерации, составило 7714 человек [2]. Кроме того, можно выделить схожие черты, свойственные каждому из уровней системы резерва управленческих кадров РФ. Например, в некоторых субъектах РФ отбор лиц в резерв управленческих кадров включает [1]:

1. Выдвижение кандидатур руководителями органов государственной власти и органов местного самоуправления муниципальных образований, общественными организациями, руководителями негосударственных предприятий и учреждений. Также предусмотрено самовыдвижение гражданами РФ своих кандидатур, что обеспечивает реализацию конституционного принципа равного доступа граждан к гражданской службе [4].

2. Анализ анкетных данных кандидатов на соответствие установленным критериям отбора.

3. Проведение тестовых процедур потенциальных резервистов с целью определения их соответствия критериям отбора, в том числе выявление:

- 1) деловых и личностных качеств претендента (способности и желания работать в команде, активной жизненной позиции, социальной зрелости, следования законам и нормам морали, стремления к самосовершенствованию);

- 2) интеллектуальных показателей (способностей к прогнозированию и планированию, умения обосновывать принимаемые решения и другие);

- 3) специальные показатели (профессиональная целеустремленность, т.е. способность доводить дело до успешного результата, стрессоустойчивость, готовность действовать у условиях повышенного риска и тп.).

4. Принятие решения о включении в резерв управленческих кадров кандидатов, набравших необходимое количество баллов по результатам тестовых процедур. Вынесение на обсуждение экспертной комиссии тех кандидатур, по которым в протоколе были выражены отдельные мнения, а также кандидатур, не включенных в соответствующий документ, но по которым поступили обращения о несогласии с результатами выводов конкурсной комиссии. После подписания протокола всеми членами комиссии данные на

кандидатов передаются в администрацию субъекта РФ для проверки анкетных данных кандидатов.

Между тем, резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации не является конечным элементом системы в целом, так как существует еще один уровень – резерв управленческих кадров муниципальных образований или муниципальный резерв управленческих кадров.

Согласно Конституции Российской Федерации, органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти [4]. Более того, местное самоуправление в пределах своих полномочий самостоятельно, что позволяет сделать вывод о том, что резерв управленческих кадров муниципальных образований можно считать относительно обособленным.

Такое положение муниципального резерва управленческих кадров обусловлено рядом обстоятельств. Во-первых, между резервом управленческих кадров субъекта РФ и резервом управленческих кадров муниципального образования происходит формирование единого кадрового пространства через взаимодействие, в котором субъект РФ оказывает методическую помощь в развитии муниципальной службы, кадровой работы с резервом управленческих кадров, обеспечивает органы местного самоуправления аналитической информацией, вырабатывает единые подходы в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих. Во-вторых, муниципальные образования формируют резерв управленческих кадров соответствующего муниципального образования, а также участвуют в формировании резерва управленческих кадров субъекта РФ, рекомендуя резервистам муниципального резерва управленческих кадров принять участие в отборе для включения в резерв субъекта РФ, координируют свою деятельность в кадровой работе совместно с субъектом РФ [1].

Таким образом, резюмируя выше изложенное, представляется возможным охарактеризовать систему резерва управленческих кадров Российской Федерации как совокупность нескольких элементов, включающих резерв управленческих кадров, находящийся под патронажем Президента РФ, федеральный, региональный (резерв субъекта РФ), а также резерв управленческих кадров муниципальных образований, взаимодействие и единство которых осуществляется преимущественно через возможность включения в резервы более высокого уровня (президентский и федеральный) представителей от регионов, а также через форму организации функционирования резерва (формирование и использование резерва управленческих кадров) и методическое обеспечение.

В заключение отметим, что наличие пробелов в нормативно-правовом регулировании данной кадровой технологии существенно осложняет определение качественных

преимуществ и слабых сторон каждого из элементов системы резерва управленческих кадров Российской Федерации. Как следствие, эффективная реализация такой перспективной кадровой технологии, как резерв управленческих кадров, становится мало возможной, что, соответственно, негативно отражается на эффективности системы государственной службы и ставит в тупик возможность ее развития с точки зрения результативности и качества управленческих кадров [3, с. 13].

Литература

1. Гребенькова Л.А. Взаимодействие органов государственной власти с органами местного самоуправления в Курской области [Электронный ресурс] // Муниципальная служба: правовые вопросы, 2013, N 2. С. 3-9. Доступ из спр.-прав. сист. «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.04.2016);
2. Единый государственный информационный ресурс «Госслужба»: [веб-сайт]. URL: <http://gossluzhba.gov.ru/rezery>;
3. Задорина М.А., Попов Д.А. Оценка деятельности государственных гражданских служащих: направления развития // Инновационные технологии управления и права. 2015. № 1 (11). С. 10-14;
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации от 26 января 2009 г. N 4 ст. 445;
5. Нечаева Т.В., Кирилин А.В. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] / М.: Деловой двор, 2013. 368 с. Доступ из спр.-прав. сист. «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.04.2016);
6. Распоряжение Правительства РФ от 22 апреля 2010 г. N 636-р «О федеральной программе «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010–2015 годы)» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 22 апреля 2010 г. N 19 ст. 2339;
7. Сороко А.В. Федеральный резерв управленческих кадров как элемент системы управления кадровым потенциалом органов государственной власти // Государственная служба. 2011. № 3. С. 25-29.