

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Компетентностный подход к организации работы с кадровым резервом в органах государственной и муниципальной власти Самарской области

Барнаева Вера Александровна

Студент (бакалавр)

Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

E-mail: barnaeva.vera@yandex.ru

В настоящее время в современной России достаточно остро стоит проблема кадрового обеспечения органов государственной и муниципальной власти. Данная проблема связана с тем, что в большинстве случаев подбор и ротация кадров для государственной и муниципальной службы осуществляются не посредством конкурсного отбора лучших по профессиональным и личностным качествам претендентов, а по принципу протектирования. Поэтому многие из сотрудников управленческих структур не имеют соответствующего профильного образования, не обладают необходимыми компетенциями.

Сложившаяся ситуация в системе кадрового обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления обуславливает необходимость более активного использования института кадрового резерва.

Кадровый резерв - это сформированная на конкурсной основе категория государственных гражданских (муниципальных) служащих и лиц, не состоящих на государственной гражданской (муниципальной) службе, отвечающим требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям, потенциально способных и профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей [1].

Формирование кадрового резерва органа государственной и муниципальной власти, организация дальнейшей работы с ним осуществляются в соответствии с федеральными законами «О системе государственной службы РФ», «О государственной гражданской службе РФ», Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ», а также нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации. В частности, в Самарской области формирование кадрового резерва регулируется Законом Самарской области «О государственной гражданской службе Самарской области» и Постановлением Губернатора Самарской области от 21.09.2005 N 249 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Самарской области».

Анализ вышеназванных нормативно-правовых актов показал, что на сегодняшний день в них отсутствуют конкретные рекомендаций по:

- определению количественной и качественной потребности в резерве;
- проведению конкурсного отбора претендентов на включение в кадровый резерв;
- осуществлению мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций лиц, включенных в резерв;
- оценке степени прироста профессиональных компетенций лиц, включенных в резерв кадров.

К тому же ни в федеральных законах, ни в законах Самарской области не дано четкое определение понятия «кадровый резерв».

В результате исследования кадровых резервов органов государственной и муниципальной власти Самарской области (кадровый резерв Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, кадровые резервы муниципальных районов Волжский,

Кинель - Черкасский, Шенталинский) было установлено, что в настоящее время организация работы с кадровым резервом неэффективна. К примеру, в 2013 г. в Минсельхозе Самарской области из резерва кадров на вакантную должность был назначен только один человек, что составляет лишь 1/3 от количества назначений [2]. В муниципальном районе Кинель-Черкасский Самарской области за 3 последних года из кадрового резерва были приняты на муниципальную службу 3 человека. В тоже время, за исследуемый период было принято на муниципальную службу более 20 человек [3]. Все это говорит о том, что кадровый резерв на замещение должностей государственной и муниципальной службы существует формально.

Исходя из этого, целесообразно было бы осуществлять организацию работы с кадровым резервом органа государственной и муниципальной власти Самарской области на основе компетентностного подхода.

Рекомендуется органам государственной и муниципальной власти при организации работы с кадровым резервом использовать следующие компетентностные технологии:

- 1) Формирование модели компетенций для каждой вакантной должности;
- 2) Разработка «шкалы компетенций», т.е. определение уровня развития той или иной компетенции у претендента на вакантную должность;
- 3) Разработка специализированных методик по отбору в кадровый резерв органа государственной и муниципальной службы (применение компетентностно-ориентированных заданий);
- 4) Планирование и организация мероприятий по развитию профессиональных и личных компетенций лиц, включенных в кадровый резерв;
- 5) Разработка методик по оценке прироста компетенций у лиц, включенных в резерв.

В итоге, применение компетентностных технологий в организации работы с кадровым резервом в органе государственной и муниципальной власти позволит повысить эффективность работы с кадровым резервом и обеспечить государство подготовленными к управлению в новых условиях государственными и муниципальными служащими.

Источники и литература

- 1) Бахтаирова Е.А. Кадровый резерв на государственной гражданской службе: проблемы теории и практики // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – Иркутск, 2014. - № 4. - С. 12.
- 2) Дмитриева Е.О., Барнаева В.А. Компетентностные технологии организации работы с кадровым резервом в органах государственной и муниципальной власти // Региональное развитие. – Самара, 2014. - Т. 2. - С. 56-62.
- 3) Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru>