

шу населения на 2005-2008 гг. растут. Это сопровождается увеличением общего объема расходов, а также численности населения.

По итогам анализа финансовой устойчивости Белгородской области на 2005-первого полугодия 2009 гг. удалось выявить множество показателей, каждый из которых по-своему оказывает влияние на финансовое развитие Белгородского региона. В целом, можно сделать вывод о том, что Белгородская область является экономически развитым регионом.

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

*Никулина Я.О.,
г. Белгород, БелГУ*

Государственная служба, выступая от имени и по поручению государства, выполняет важную управленческую функцию, претворяя в жизнь принятые политические решения. Но практика государственного управления показывает, что государственной службой как управляющей системой тоже необходимо управлять. Это прерогатива государства и его органов власти. Формирование системы управления государственной службы Российской Федерации вызвано к жизни потребностью современного этапа развития государства и общества. Для того чтобы сделать скачек вперед во всех областях социально-экономического развития, наше общество должно быть стабильным, сильным. Для этого необходимо эффективное государство. Главным условием и механизмом решения этой задачи выступает государственная служба, эффективность которой, в свою очередь, зависит от качества ее управляющей системы. Поэтому формирование системы управления государственной службой является на сегодняшний момент одним из самых приоритетных направлений реформирования системы государственной службы России.

В процессе организации и функционирования государственной службы управляющая система, взаимодействуя с правовой, организационной, кадровой, финансовой системами государственной службы, является определяющей по отношению к ним, поскольку именно она посредством своих организационных механизмов приводит в действие все системы и подсистемы государственной службы.

В настоящее время становится все более актуальной потребность в создании эффективной и действенной системы управления общественными процессами в Белгородской области в условиях становления и развития российской государственности и формирования гражданского общества. Необходимо отметить что, концепция административной реформы исходит из того, что общество и государство призваны решать задачи обеспечения интересов и потребностей граждан, опираясь, в первую очередь на воз-

возможности органов государственного управления, путем формирования и эффективного использования кадрового состава, обладающего необходимыми качествами и способного ответить требованиям современному уровню развития государственной гражданской службы¹.

В условиях реформирования государства и общества, необходимы анализ и осмысление позитивного опыта работы с кадрами. В этих условиях остро встали проблемы формирования нового поколения управленческих кадров, способных организовывать и координировать работу других, работать в условиях конкуренции на рынке труда. При этом очень важно осуществлять кадровый мониторинг, внимательное исследование процесса формирования и рационального использования кадрового состава, прежде всего, государственного аппарата. Все это должно способствовать качественному укреплению кадров государственной службы и повышению ее эффективности.

В условиях административной реформы становление в России государственной гражданской службы, призванной служить исключительно обществу и гражданам, представляет собой необходимое и важное условие построения эффективно функционирующего и стабильно развивающегося государства.

Одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава государственной гражданской службы является формирование кадрового резерва на конкурсной основе.

Только профессионально подготовленные государственные гражданские служащие способны в современных условиях эффективно решать задачи социального управления, обеспечивая тем самым динамичное развитие всего государства, а, следовательно, и системы государственного управления.

Основной проблемой формирования резерва управленческих кадров в системе государственного управления Белгородской области является наличие противоречия между потребностью в высококвалифицированных кадрах на государственной гражданской службе и отсутствием специалистов, по своему потенциалу способных сформировать профессиональное ядро системы государственного управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области.

Кадровый резерв — совокупность конкретных взаимоувязанных форм и методов воспроизводства определенной категории трудовых ресурсов, предназначенных для замещения прежде всего открывающихся вакантных руководящих должностей. Институт кадрового резерва предстает как сложная социальная, объединенная общими принципами и задачами, специфическими обязательствами и характерными чертами².

¹ Постановление губернатора Белгородской области от 17 ноября 2003 г. №173 «О мерах по проведению на территории области административной реформы». URL: <http://belregion.ru/reform/administr/docs>

² Марченко, И. Задачи кадрового резерва // Служба кадров и персонал. — 2009. — № 11. — С. 40.

Институт кадрового резерва в советское время обладал определенной ограниченностью, которая была следствием существовавшей тогда номенклатурной кадровой политики. Институт кадрового резерва советской поры вполне оправдал свое предназначение, был по-своему результативным и эффективным. С началом постсоветских преобразований данный институт практически перестал существовать.

Миссия института кадрового резерва — обеспечение расширенного воспроизводства кадрового потенциала системы социального управления и тем самым обеспечивающих эффективное функционирование этой системы в целом или ее отдельных подсистем в частности. Кадровый резерв должен быть соответствующим образом институцирован, то есть организован, оформлен, управляем. Институт кадрового резерва в организационно-технологическом аспекте видится преимущественно как специфический механизм, в котором «резервисты» — ресурс, а меры по преобразованию этого ресурса — кадровые технологии. Если механизм будет соблюдать все организационные, технологические условия функционирования, то всегда можно рассчитывать на то, что институт кадрового резерва будет оправдывать возлагаемые на него надежды.

В настоящее время разворачивается крупномасштабная работа по формированию, подготовке и использованию резервов управленческих кадров на федеральном и региональном уровнях власти. Необходимо выделить десять задач института кадрового резерва¹:

- диверсификация профессионализма: формирование широкой гаммы профессиональных качеств;
- интенсификация профессионализма: развитие профессиональных качеств;
- интернационализация профессионализма: перенятие и распространение всего самого передового;
- интеграция профессионализма: формирование широкого спектра профессиональных знаний, умений и навыков;
- индивидуализация профессионализма: максимальное содействие развитию и укреплению индивидуальных способностей личности;
- компьютеризация профессионализма: развитие умений и навыков применения новых методов в управлении за счет использования компьютерной техники индивидуального пользования в качестве «электронного помощника»;
- креативизация профессионализма: всемерное развитие творческих способностей личности;
- перманентализация профессионализма: формирование пожизненного профессионализма;
- перспективизация профессионализма: формирование базовых основ устремленного в будущее профессионализма;

¹ Там же. С. 43.

– социализация профессионализма: формирование устойчивого типа культуры применения профессиональных знаний, умений и навыков.

Таким образом, кадровый резерв — это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных служащих, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения очередных должностей.

В настоящее время сложилась благоприятная ситуация для активного использования института резерва кадров как одной из первоочередных и эффективных мер повышения качества персонала государственной службы.

Одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование.

Работа с кадровым резервом осуществляется в соответствии с Положением о работе с кадровым резервом на государственной гражданской службе Белгородской области, утвержденным постановлением губернатора от 13 апреля 2006г №52 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Белгородской области»¹.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2008 года правительство Белгородской области постановило: Утвердить областную целевую программу «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Белгородской области на 2008 – 2013 годы», Порядок формирования резерва управленческих кадров Белгородской области и Положение о конкурсном отборе кандидатов на включение в резерв управленческих кадров Белгородской области².

Формирование резерва управленческих кадров — непрерывный процесс выявления и привлечения граждан РФ, способных создать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области в реализации Стратегии социально-экономического развития области до 2025 года³.

Резерв управленческих кадров Белгородской области состоит из двух уровней:

- резерв функционирования, в который включаются граждане, готовые занять соответствующие должности в настоящее время;
- резерв развития, в который включаются граждане, которым необходимо дополнительное профессиональное развитие для замещения соответствующих должностей.

¹ URL: <http://belregion.ru/kadr/documents>

² URL: <http://belregion.ru/service/docs>

³ URL: http://belregion.ru/strat_ser/

Взаимосвязь резерва управленческих кадров Белгородской области и кадрового резерва на государственной гражданской службе Белгородской области обеспечивается сходными принципами формирования и подготовки резерва. Вместе с тем резерв управленческих кадров области формируется для замещения, в основном, тех должностей, назначение на которые в соответствии с действующим законодательством производится без конкурса. Кадровый резерв на государственной гражданской службе области формируется для замещения должностей, назначение на которые производится по конкурсу.

Целевыми категориями граждан для формирования резерва управленческих кадров Белгородской области являются:

- представители органов власти области (заместители губернатора, руководители и начальники структурных подразделений органов исполнительной власти и государственных органов области), руководители органов местного самоуправления области, депутаты представительных органов власти области и граждане, состоящие в кадровом резерве на государственной гражданской службе области;

- представители бизнеса (высшие руководители коммерческих организаций, лауреаты конкурса «Менеджер года», победители областного конкурса молодых исследователей «Качество регионального управления в XXI веке», победители и лауреаты областных профессиональных конкурсов и соревнований, руководители среднего звена);

- представители некоммерческого сектора и общественных организаций (руководители предприятий и организаций науки, культуры, образования, здравоохранения, спорта);

- выпускники и слушатели Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ;

- аспиранты и докторанты, ученые и преподаватели;

- представители государственных учреждений и организаций (руководители и начальники структурных подразделений областных государственных унитарных предприятий и государственных учреждений).

Кандидаты могут выдвигаться органами исполнительной власти, государственными органами области, органами местного самоуправления области, областными государственными учреждениями и предприятиями, общественными организациями, учебными заведениями, учреждениями и предприятиями области, независимо от организационно-правовой формы, а также в порядке самовыдвижения¹.

Таким образом, данная Программа предназначена для решения следующих задач:

- развитие целостной системы формирования, воспроизводства и обновления резерва управленческих кадров области;

¹ Постановление правительства Белгородской области от 10 ноября 2008г. №272-пп «Об утверждении областной целевой программы «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Белгородской области». URL:

<http://belregion.ru/kadr/documents>

— выдвижение и отбор состоявшихся, получивших общественное признание профессионалов, способных занять ключевые должности в сфере государственного управления, для включения в резерв управленческих кадров под патронажем Президента РФ;

— формирование резерва управленческих кадров на государственные должности области, должности высшей группы должностей государственной гражданской службы области, должности глав администраций городских округов и муниципальных районов области, должности руководителей областных государственных предприятий и организаций.

Основными проблемами формирования кадрового резерва является — неэффективное использование кадрового резерва, что в свою очередь приводит:

- к нарастанию численности «старого» кадрового состава;
- нехватке квалифицированных кадров, которая сочетается с наличием незаполненных вакансий ;
- снижению мотивации трудовой деятельности государственных служащих и молодых специалистов.

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного для эффективного формирования резерва управленческих кадров в системе государственного управления Белгородской области необходимо учесть следующие параметры:

1. Необходимо обеспечить многоуровневость системы, которая позволит обеспечить отсеивание не соответствующих требованиям кандидатов, посредством прохождения ими нескольких этапов отбора и оценки, на каждом из которых предъявляются все более высокие требования к их личностным и управленческим качествам.

2. Обеспечить непрерывность процесса управления резервом, что приведет к постоянному и качественному пополнению высокопотенциальными кандидатами системы государственного управления.

3. Необходимо применять развивающий опыт — предполагает практическую работу участников резерва в системе государственного управления, позволит получить актуальные знания, навыки и умения, требуемые для эффективного выполнения обязанностей на целевых должностях.

4. Создание комплексной мотивации: материальная мотивация — обеспечение конкурентоспособного уровня дохода; обеспечение бытовых условий — предоставление жилья.

5. Ротация необходима для формирования наиболее широкого представления о всех аспектах системы государственного управления.

Таким образом, все участники резерва должны постоянно совершенствоваться и развивать свои личностные и деловые качества, так как формирование кадрового резерва является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации и Белгородской области.