

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Управление кадровым резервом государственной гражданской службы

Поромбрик Александра Анатольевна

Студент

Башкирский государственный аграрный университет, факультет информационных технологий и управления, Уфа, Россия

E-mail: a.porombrik@yandex.ru

Актуальность выбранной темы обусловлена следующими факторами:

- 1) Наличием воли государства направленное на повышение качества человеческого капитала государственной гражданской службы;
- 2) действием вызовов современности, оказывающих негативное влияние на качественный состав государственной службы и предъявляющих повышенное требование к конкурентоспособности государственных гражданских служащих ;
- 3) потребностями практики государственного управления в конкретных рекомендациях направленных на совершенствование деятельности по формированию кадрового резерва государственной гражданской службы;
- 4) потребностями гражданского общества в приходе в государственное управление лиц, имеющих высокие деловые, личностные и профессиональные качества;
- 5) несовершенством действующего законодательства, которое сегодня не содержит в себе необходимых норм способных оптимально регулировать складывающиеся общественные отношения в области формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих.

В совокупности указанные факторы обуславливают актуальность и злободневность данной проблемы.

Новизна исследования заключается в разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы управления кадровым резервом государственной гражданской службы.

Кадровый резерв – это один из основных источников формирования и пополнения кадров – специалистов в той или иной сфере профессиональной деятельности [1].

Целями создания и управления кадровым резервом являются:

- 1) обеспечение устойчивых конкурентных преимуществ между государственными гражданскими служащими;
- 2) формирование оптимальной структуры государственной гражданской службы, способной обеспечить достижение целей в государственных органах.

В Республике Башкортостан вопросами формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих занимается Министерство труда и социального развития Республики Башкортостан, а именно отдел государственной гражданской службы и кадровой политики.

На сегодняшний день управление кадровым резервом государственных гражданских служащих развито на очень низком уровне. Это проявляется во многих аспектах:

- 1) отсутствие необходимых определенных методик отбора в кадровый резерв государственной гражданской службы;
- 2) отсутствие законодательного закрепления определения кадрового резерва государственной гражданской службы;

3) коррупция – как проблема в формировании кадрового резерва государственной гражданской службы;

4) попадание в кадрового резерва государственной гражданской службы должно влечь за собой действия;

5) неиспользование информационных технологий в области формирования кадрового резерва государственной гражданской службы;

6) неразработанность методик психологического отбора в кадрового резерва государственной гражданской службы;

7) неразработанность методик оценки профессиональных, личностных и деловых качеств кандидатов в кадровый резерв государственной гражданской службы.

Указанные проблемы не стоит оставлять нерешенными. Поэтому предлагаются следующие мероприятия по совершенствованию управления кадровым резервом государственной гражданской службы:

1) внести изменения в федеральный закон № 79 -ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», заключающиеся в определении понятия «кадровый резерв государственной гражданской службы»;

2) разработать методику оценки профессиональных, личностных и деловых качеств кандидатов на должности государственной гражданской службы, включив такой метод как онлайн-тестирование;

3) использование базы данных в процессе управления кадровым резервом государственной гражданской службы;

4) разработка законодательных мер против коррупции в процессе выбора кандидатов на должность государственной гражданской службы из кадрового резерва государственной гражданской службы;

5) отбор в кадровый резерв государственной гражданской службы на использовании методик психологического тестирования, а также проведение конкурса независимыми экспертами и специалистами в области государственной гражданской службы для выявления профессиональных качеств кандидатов в кадровый резерв государственной гражданской службы;

6) ужесточение контроля вышестоящих органов за тем, чтобы вакантные должности государственной гражданской службы заполнялись не со стороны, а из кадрового резерва государственной гражданской службы.

Эти и многие другие мероприятия позволят усовершенствовать систему управления кадровым резервом государственной гражданской службы. Это приведет к повышению качества кадрового состава государственной гражданской службы, которое выражается в профессионализме, деловом и личностном соответствии государственных гражданских служащих должностям государственной гражданской службы. От всего этого сегодня зависит качество работы государственного аппарата, который должен работать в направлении не только совершенствования политики государства в целом, но и повышения благосостояния населения страны.

Литература

1. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Текст] : учеб. пособие / В.В. Черепанов. – М. : ЮНИТИ- ДАНА, 2010. – 679 с.