

**Программы подготовки кадрового резерва государственной службы в России**

**Плотникова Галина Федоровна**

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет  
государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: plotnikovagf@sra.msu.ru*

Будущее страны, в которой мы живем, зависит от каждого человека - будь то рядовой гражданин, который согласен с нормами того общества, в котором он живет, или политик, практикующий нормотворчество, или государственный служащий, который реализует политику государства, или же Президент Российской Федерации, который как главный стратег задает генеральное направление развития всего государства в целом. Текущий внешнеполитический и экономический кризис не дают расслабиться никому. Вызовы, стоящие перед государственными деятелями, определяющими ключевые приоритеты во всех компонентах политики Российской Федерации в этот период, требуют от них проявления всех профессиональных и личностных способностей.

В соответствии со статьей 60 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы являются [5]:

- Подготовка кадров для гражданской службы, а также дополнительное профессиональное образование гражданских служащих в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;
- Содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;
- Ротация государственных служащих;
- Формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- Оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- Применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

Соответственно для формирования ряда компетенций, таких как лидерство, широта кругозора, умение выстраивать эффективные коммуникации и ряда других, необходим единый механизм подготовки государственных деятелей, который наиболее эффективно помог бы раскрыть их потенциал - те социальные возможности, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей. Таким механизмом выступает кадровый резерв на государственной службе, формирование которого призвано реализовать следующие цели [1]:

- Создание подготовленного к управлению в меняющихся условиях состава государственных служащих;
- Обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления;
- Подготовка лидерского состава, хорошо знающего специфику работы, ориентирующегося на дальнейшее развитие и лояльность работодателю в лице государства;
- Обновление кадрового состава, привлечение молодежи и опытных специалистов из других сфер жизнедеятельности;

- Совершенствование государственного управления на основе отбора, подготовки и продвижения эффективных кадров;
- Оперативное в соответствии с поставленными задачами государственного органа замещение вакантных должностей без проведения дополнительных конкурсных процедур, так как кадровый резерв уже сформирован на основе конкурса.

Кадровый резерв государственной службы [3] - 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 (Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Известия УрГЭУ. 2015. №2 (58). С. 111-118.).

Однако не все так просто и в связи с этим возникает ряд вопросов: какие программы подготовки кадрового резерва существуют в России? Чем они отличаются друг от друга? Какие программы подготовки являются наиболее эффективными? Кто включается в эти программы подготовки? И кто осуществляет подготовку резервистов в рамках этих программ? Иными словами, в рамках моей работы мной предпринята попытка проанализировать существующие программы подготовки кадрового резерва [4] на государственной службе с целью выделения их ключевых элементов и оценки их эффективности.

#### Источники и литература

- 1) Сайфулина С.С. Формирование кадрового потенциала государственных органов // Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами. – Выпуск 3. М.: Издательство Московского Университета, 2012. С. 69-71.
- 2) Тавокин Е. Качество управленцев для качества управления (анализ кадрового состава федеральной государственной гражданской службы) // Государственная служба. 2010. № 1(63). С. 42–47.
- 3) Шарин В.И. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Известия УрГЭУ. 2015. №2 (58). С. 111-118.
- 4) Федеральная программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010–2015 годы)»
- 5) Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
- 6) gossluzhba.gov.ru (Сайт государственной службы в Российской Федерации).