Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения эффективности»

Подходы к оценке эффективности кадрового резерва государственной гражданской службы РФ

Научный руководитель – Кочетков Александр Павлович

Налимов Роман Юрьевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет политологии, Кафедра российской политики, Москва, Россия

E-mail: romannalimov@gmail.com

В программных документах последних лет, касающихся реформирования государственного управления РФ, все чаще затрагиваются вопросы прогнозирования и планирования обновления кадрового состава, сохранения преемственности государственных служащих, их профессионального развития и служебного продвижения [3].

В рамках государственной кадровой политики одним из ключевых направлений модернизации государственной гражданской службы является формирование и эффективное использование кадрового резерва, который представляет собой группу лиц, сформированную на конкурсной основе исходя из профессиональных, деловых, личностных и морально-этических качеств, необходимых для замещения должностей государственной службы [4].

Для того чтобы процесс формирования кадрового резерва осуществлялся на высоком уровне, в соответствии с действующим законодательством, а также актуальными технологиями, кадровым службам рекомендуется производить оценку работы с резервистами с точки зрения результатов, достижения поставленных целей и задач. Высокая государственная и общественная значимость оценивания на предмет эффективности или не эффективности использования кадрового резерва задает направление развития всей системы государственной службы РФ [1].

Однако единой системы подсчета эффективности использования кадрового резерва в РФ на данный момент пока не создано. В мировой практике одним из способов определения эффективности, получившем широкое распространение, является модель сбалансированных показателей [2]. Данный метод позволяет определить степень эффективности кадрового резерва на основе группы критериев, выраженных в количественных показателях.

Так, например, если оценивать всю систему управления кадровым резервом, то ограничиваться одним показателем малопродуктивно. Чтобы точнее установить эффективность использования кадрового резерва, следует учитывать ряд составляющих: оценку общей обеспеченности, оценку соответствия квалификационным требованиям, оценку подготовки, оценку назначений и оценку текучести кадров [5]. Каждая из оценок высчитывается отдельно, а затем суммируется. Итоговое значение будет коэффициентом эффективности использования кадрового резерва.

В настоящее время, на основании положения о формировании кадрового резерва, выбор показателей для оценивания и их количество кадровая служба определяет самостоятельно с учетом внутренней структуры государственного органа, а также в соответствии с приоритетными направлениями деятельности. В целом, система сбалансированных показателей является источником объективной и оперативной информации о состоянии кадрового корпуса.

Приведенный способ определения эффективности управления кадровым резервом не исчерпывает содержание данной темы. В качестве направлений для дальнейшего изучения было бы целесообразно рассмотреть другие методы: анализ результатов, анализ должности и служебных обязанностей, метод индивидуального планирования.

Источники и литература

1) Жильцов В.И. Оценка эффективности в системе государственной службы: учебное пособие. М.: Проспект, 2017.
2) Литвинцева Е.А. Управление персоналом государственной службы в зарубежных странах: учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2010.
3) Указ Президента РФ от 7.05.2012 г. №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».
4) Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
5) Фокин К.Б. Управление кадровым резервом. Теория и практика. М.: ИНФРА-М, 2014.