

Кадровый резерв на муниципальной службе

Чимитова Дынсыма Жамсуевна, студент 4 курса, Бурятский государственный университет. Россия.

Нагаслаева Ирина Олеговна, к.э.н., доцент, Бурятский государственный университет. Россия.

Аршолоева Оюна Хайдаповна, к.с.н., доцент, Бурятский государственный университет. Россия.

Ключевые слова: кадровый, резерв, муниципальная служба. резерв, управление персоналом, кадровое планирование.

Аннотация. Данная статья посвящена теоритическим аспектам формирования кадрового резерва в муниципальных учреждениях, определена актуальность и необходимость кадрового резерва для организаций. Так же рассмотрены критерии для включения и исключения из кадрового резерва.

Система управления персоналом давно доказала свою значимость в рамках существования и развития организации. Одним из важнейших направлений современной системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. На сегодняшний день организациям необходима четко построенная система формирования и использования резерва кадров.

Организации растут, создаются новые направления деятельности, открываются новые службы. Системы управления, когда то считавшиеся новыми – устаревают, уходят в прошлое. Для конкурентоспособности организациям необходимо постоянно совершенствоваться, осваивать все новые технологии управления. До не давнего времени в организациях поиск и отбор кандидатов происходил не на основе планов развития, а когда возникала свободная вакансия.

Актуальность данной работы определено тем, что стабильная и эффективная подготовка кадров для организации, являются очень важными факторами для эффективной деятельности всех организаций. Поэтому кадровыми службами организаций все чаще открывается такое направление как кадровый

резерв. Основная причина, по которой вводится система кадрового резерва – это подготовка кадров высокой квалификации. Правильно сформированный механизм работы кадрового резерва, способствует повышению социально-экономической деятельности организации. Так же своевременное определение вакантных должностей и успешная подготовка кадров к работе на вакантных должностях на сегодняшний день становится важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе. Кадровый резерв, как одно из важнейших направлений кадровой политики организации, является стратегически важным элементом. Поэтому современным организациям необходимо ввести в свою деятельность механизм кадрового резерва.

Повышение производственных показателей деятельности организаций требует преобразований в структурах и процессах управления. Эти преобразования невозможны без привлечения должным образом подготовленных руководителей и специалистов. Зачастую для продвижения организациям необходимы новые сотрудники, новое видение проблем. В настоящее время важной для органов власти является задача привлечения в сферу государственной и муниципальной службы нового компетентного поколения управленцев, обеспечения механизмов служебного роста государственных и муниципальных служащих, достойного вознаграждения за высококвалифицированный управленческий труд.

Термин «резерв» в переводе с латыни в буквальном смысле означает запас чего-нибудь на случай необходимости. Поэтому кадровый резерв – это один из основных источников формирования и пополнения кадров, т.е. специалистов в той или иной сфере профессиональной деятельности.

Важнейшая задача заключается в том, чтобы выявить наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для данной профессиональной деятельности. Отечественные ученые дают следующие определения понятия «кадровый резерв».

Цели создания кадрового резерва:

- 1) Достижение стратегических целей организаций.
- 2) Стабилизация положения организации.
- 3) Повышение уровня готовности сотрудников к организационным изменениям.
- 4) Обеспечение преемственности в управлении.
- 5) Повышение мотивации сотрудников организации.

Задачи кадрового резерва:

- повышение профессионального уровня сотрудников компании;
- повышение эффективности обучения;
- формирование корпоративной культуры компании;
- формирование лояльности;
- создание общего понятийного аппарата в компании;
- повышение ориентации на общий результат;
- управление карьерным ростом;
- внедрение изменений.

Резервированию в первую очередь подлежат наиболее значимые для организации группы должностей.

Основой для формирования резерва являются статистические данные по кадровому планированию.

Кадровое планирование — это предоставление кадров в нужное время и в необходимом количестве в соответствии с профессиональными навыками и умениями.

Кадровое планирование в сфере муниципальной службы необходимо для того, чтобы на постоянной основе, планомерно развивать механизмы управления кадровым составом и добиваться эффективности его деятельности. При осуществлении кадрового планирования преследуются следующие цели:

- 1) Находить специалистов нужной квалификации и в необходимом количестве;
- 2) Наилучшим образом использовать потенциал кадров;

- 3) Предвидеть проблемы, возникающие из-за возможного избытка или нехватки кадров.

Основные задачи кадрового планирования в органах власти:

- разработка процедуры кадрового планирования, согласованной с другими его видами;
- увязка кадрового планирования с планированием в целом;
- организация эффективного взаимодействия между кадровой службой и структурными подразделениями органов власти;
- приведение в жизнь решений, способствующих успешному осуществлению стратегии региона, муниципальных образований;
- улучшение обмена информацией о персонале между всеми подразделениями органов власти¹.

Критериями для зачисления кандидатов в резерв являются:

- 1) Профессиональная компетентность; соответствие образования кандидата квалификационным требованиям, предъявляемым к должности, для которой готовится резерв;
- 2) Опыт работы, знания, умение и навыки по профилю должности;
- 3) Способность анализировать и принимать обоснованные решения;
- 4) Деловая этика и культура;
- 5) Систематическое повышение профессионального уровня;
- 6) Умение видеть перспективу;
- 7) Способность реализовать полномочия в рамках должностной компетенции, инициативность, оперативность;
- 8) Ответственность за порученное дело: высокая требовательность к себе, обязательность, критическая оценка своей работы и работы коллектива;
- 9) Личностные качества: добросовестность, работоспособность, объективность, зрелость, коммуникабельность, корректность, порядочность;
- 10) Состояние здоровья, возраст.

¹ Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / сост. О. Х. Аршолоева. — Улан-Удэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2015. — 160 с. ISBN 978-5-9793-0770-1

По результатам оценки и сравнения кандидатов следует уточнить и скорректировать предварительный список резерва.

Список резерва кадров составляется специалистами кадровой службы по согласованию с руководителями структурных подразделений, с учетом результатов аттестации и квалификационного экзамена.

Решение о включении муниципального служащего или стажёра в состав резерва выражается в форме утверждённого списка резерва, закрепляемого постановлением администрации города, (района). Исключение из списка осуществляет глава администрации города (района), по представлению кадровой службы учитывая при этом возраст муниципального служащего, состояние здоровья, неудовлетворительные результаты, показанные в период пребывания в резерве.

В свою очередь, основаниями для исключения кандидата из кадрового резерва являются:

- 1) Назначение на должность муниципальной службы, на замещение которой кандидат состоял в кадровом резерве;
- 2) Истечение предельного срока нахождения в кадровом резерве;
- 3) Отказ кандидата от назначения на должность муниципальной службы;
- 4) Снижение показателей эффективности и профессиональной служебной деятельности муниципального служащего в соответствии с результатами аттестации;
- 5) Отказ от прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки;
- 6) Наступление и (или) установление обстоятельств, препятствующих поступлению кандидата на муниципальную службу или прохождению им муниципальной службы;
- 7) Письменное заявление кандидата об исключении из кадрового резерва.

Список используемых источников:

- 1) Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие / сост. О. Х. Аршолоева. — Улан-Удэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2015. — 160 с. ISBN 978-5-9793-0770-1