

Секция «Политические науки»

Эффективная государственная политика – основа формирования кадрового резерва государственной службы

Игнатенко Инна Михайловна

Студент

Северо-Кавказская академия государственной службы, Государственное и муниципальное управление, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: inna.ignatenko1@yandex.ru

Отношение к молодежи всегда являлось актуальным для государства и общества. Ведь именно молодое поколение несет ответственность за настоящее и будущее своего государства.

Анализ государственной и ведомственной статистики за прошедшие годы, результатов социологических исследований, позволяет определить следующие негативные тенденции в качестве молодежной популяции: постепенно уменьшается доля молодежи в составе населения и, соответственно, трудовых ресурсов; увеличиваются масштабы отрицательного девиантного поведения среди молодежи; отмечается тенденция «омоложения» организованной преступности; деформируется система ценностей, в частности, подорван престиж добросовестного труда, коллективизма; чрезмерная дифференциация в уровнях доходов различных категорий населения. Настораживает также то, что молодежь с высшим образованием может либо остаться невостребованной на рынке труда, либо найти работу, не соответствующую имеющейся специальности.[1]

Государство правильно определилось на перспективу, увидев в молодежи прежде всего кадрово-управленческий резерв. Создание кадрового резерва государственного управления и прежде всего его молодежной составляющей призвано существенно улучшить состояние дел в аппарате за счет привлечения к руководству нового поколения образованных, высокопрофессиональных, креативных, ответственных кадров, уже имеющих руководящий опыт.[2]

По словам Д.А. Медведева в Послании Федеральному Собранию: «Сегодняшней России и ее будущей инновационной экономике, государственной службе, системе управления и социальных услуг нужна и новая система формирования кадрового резерва, которая позволит привлечь в органы государственного, муниципального управления в бизнес наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных людей».[9]

К настоящему времени в количественном плане кадровый корпус государственной гражданской службы России в основном сформировался. Между тем, кадровая ситуация в органах исполнительной власти характеризуется как кризисная.

Выход из кадрового кризиса возможен лишь при серьезных переменах в государственной кадровой политике. В отсутствие федерального Положения о работе с кадровым резервом, в субъектах Федерации в инициативном порядке разрабатываются положения, рекомендации, инструктивные указания по формированию и использованию резерва кадров. В Ростовской области было создано первое в России ведомство по управлению государственной гражданской службой Ростовской области. Это независимый орган, который призван следить за прохождением государственной гражданской службы, а также участвовать в проведении конкурсов на включение в кадровый резерв государственной гражданской службы.[4]

В Приволжском федеральном округе, решая вопрос формирования федерального резерва управленческих кадров, пошли по пути создания в регионах округа Малых академий государственного управления (МАГУ), в которых обучаются лидеры их числа студентов, прошедших конкурсный отбор. В Калужской области с 2006 года в шести вузах созданы, так называемые «губернаторские группы».[7]

Весьма эффективной формой работы с кадровым резервом зарекомендовал себя Институт стажерства. Эта идея во многом позволяет нацеливать людей на государственную службу и способствовать тому, чтобы привлеченные и отобранные молодые и талантливые люди оставались там, а не уходили по прошествии нескольких лет в коммерческие структуры. В Ростовской области данный институт введен с осени 2008 г. Одним из направлений деятельности Института стажерства является формирование базы данных лучших выпускников и аспирантов донских вузов для последующего их трудоустройства. Фактически будет создано «кадровое агентство» для госструктур.[6] Согласно Положению[8] на стажерские должности в Ростовской области могут быть назначены выпускники и аспиранты, прошедшие конкурсный отбор.

В итоге следует отметить, что для достижения определенного результата исследуемой области должен быть создан банк данных о кадрах государственной службы, где будут храниться и обновляться не только все статистические данные о кадрах, но и информация о кадровом резерве, выпускниках вузов, кадровых перемещениях госслужащих, за счет чего будут формироваться ретроспективные динамические ряды, которые в дальнейшем послужат основой как для анализа динамики функционирования госорганов, так и для прогноза их деятельности.[3] Также необходимо разработать и утвердить типовое положение о кадровой службе, которое должно включать перечень кадровых технологий, основные принципы их использования, а также структуру и функции кадровой службы.[5] И несмотря на то, что реформирование государственной службы сориентировано на решение этих задач, а законы о системе государственной службы и о государственной гражданской службе Российской Федерации создают правовую базу для оптимизма в разрешении кадровых проблем, система работы с кадровым резервом требует систематического управления и поэтапного контроля, а также политическую волю и финансы.

Литература

1. Скворцова М.Б. Молодое поколение в системе человеческого потенциала как фактор социально-экономического развития региона (на примере Северо-Западного федерального округа). Автореф. канд. дис. эк. наук. – СПб., 2007.
2. Старостин А.М Современная кадровая политика и молодежь // Государственное и муниципальное управление. 2008. №4. С. 63-72.
3. Банных Г.А. Реформирование государственной службы как способ регулирования управленческих аномалий.: <http://www.chinovnik.uara.ru/modern/article.php?id=686>
4. Игнатова Т. «Для создания кадрового резерва нужен институт стажерства». 2008.: <http://www.kreml.org/interview/187831549>
5. Паршин М.В., Кирсанов М.В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы.: http://www.consultburo.ru/li-brary_08.htm 94

6. Теряева Е. Областная Администрация занялась подготовкой кадров.: <http://www.gorodn.ru>
7. Официальный сайт губернатора Калужской области.: <http://www.artamonovad.ru>
8. Положение об Институте стажерства при Администрации Ростовской области, утвержденное Постановлением от 04.08.08. № 388.: <http://www.donland.ru>
9. Послание Президента РФ Федеральному Собранию // Российская газета. 2008. №230.

Слова благодарности

Спасибо за организацию таких мероприятий. Они позволяют повысить уровень теоретических и практических знаний студентов и молодых ученых.