

Развитие системы подготовки резерва управленческих кадров

Педченко Евгений Андреевич, магистр, кафедра управления и экономики,
Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Адрес: ул. Садовая-Кудринская, д. 9, 125993, Москва, Россия
Научный руководитель: Чхутиашвили Лела Васильевна, доктор экономических наук,
доцент, профессор кафедры управления и экономики, Московский государственный
юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Адрес: ул. Садовая-Кудринская, д.9, 125993, Москва, Россия
E-mail: lvch2016@mail.ru
ORCID ID 0000-0003-2520-4440

Аннотация: Развитие системы подготовки резерва управленческих кадров должно проводиться, исходя из проблем и потребностей, существующих в органах власти. При этом нужно учитывать особенности формирования резерва управленческих кадров, который создаётся по категориям должностей для всего региона, а не для конкретного ведомства или министерства. Одним из вопросов развития резерва управленческих кадров является увеличение разнообразия программ обучения для специалистов. Для этого необходимо адаптировать учебные программы ведущих университетов других стран, осуществляющих подготовку по направлениям "Государственное и муниципальное управление" либо "Государственное управление".

Ключевые слова: адаптация учебных программ ведущих университетов, расширение количества категорий должностей, повышение значимости дополнительного профессионального образования, система подготовки резерва управленческих кадров, увеличение разнообразия программ обучения.

Development of a system for training a reserve of management personnel

Evgeniy A. Pedchenko, master, Department of Management and Economics,
Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Address: st. Sadovaya-Kudrinskaya, 9, 125993, Moscow, Russia
Scientific adviser: Lela V. Chkhutiashvili, Doctor of Economics, Associate Professor, the
Department of Management and Economics, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
Address: st. Sadovaya-Kudrinskaya, 9, 125993, Moscow, Russia
E-mail: lvch2016@mail.ru
ORCID ID 0000-0003-2520-4440

Abstract: The development of the system for training a reserve of management personnel should be carried out based on the problems and needs that exist in the authorities. At the same time, it is necessary to take into account the peculiarities of the formation of a reserve of managerial personnel, which is created by categories of positions for the entire region, and not for a specific department or ministry. One of the issues in the development of the management personnel reserve is to increase the variety of training programs for specialists. To do this, it is necessary to adapt the curricula of leading universities in other countries that provide training in the areas of "State and Municipal Administration" or "Public Administration".

Key words: adaptation of educational programs of leading universities, expansion of the number of job categories, increasing the importance of additional professional education, the system of training a reserve of management personnel, increasing the variety of training programs.

Развитие системы подготовки резерва управленческих кадров должно проводиться, исходя из проблем и потребностей, существующих в органах власти. При этом нужно учитывать особенности формирования резерва управленческих кадров, который создаётся по

категориям должностей для всего региона, а не для конкретного ведомства или министерства. Необходимо чётко понимать, что срок нахождения в резерве управленческих кадров составляет 3 года и не даёт гарантии поступления на государственную гражданскую службу.

Так, в 2019 году при резерве управленческих кадров Калужской области в более чем 300 человек (на 13.03.2020 года 306 лиц входит в резерв), произошло всего лишь 22 назначения¹. Это значит, что 7% резервистов назначаются на новые должности, чаще всего в другие ведомства, в специфику работы которого они не углублялись. Поэтому предлагается расширить количество категорий должностей, на которые претендует резервист, с указанием конкретных ведомств, в которые он может попасть. Это позволит резервистам глубже узнать особенности деятельности ведомства или министерства, в которые они могут быть назначены. В связи с данным предложением имеет смысл проводить тесты по знанию специфики ведомства или министерства и учитывать его результаты при назначении на вакантную должность.

Стоит отметить, что все предлагаемые мероприятия по развитию системы подготовки резерва управленческих кадров направлены на повышение эффективности деятельности министерств, так как часть резерва либо являются потенциальными сотрудниками ведомства либо уже там работают. Развитие подготовки данных кадров обеспечит повышение качества управленческих решений министерств в настоящем и будущем.

Одним из вопросов развития резерва управленческих кадров является увеличение разнообразия программ обучения для специалистов. Для этого необходимо адаптировать учебные программы ведущих университетов других стран, осуществляющих подготовку по направлениям “Государственное и муниципальное управление” либо “Государственное управление”. Особое внимание заслуживают немецкие образовательные программы ввиду их высокой сбалансированности².

Стоит отметить, что практически все резервисты уже работают во властных структурах и претендуют на более высокие по статусу должности. Поэтому, в связи с элементами, включёнными в систему подготовки резерва управленческих кадров, рекомендуется сделать акцент на увеличение образовательных программ по повышению квалификации по следующим направлениям:

- изучение и применение этики государственного гражданского служащего;
- изучение передовых управленческих методик;
- углубление знаний в экономических и правовых науках.

Анализ опыта обучения кадров государственной службы в регионе показывает, что программа обучения строится, как правило, на широкой теоретической основе и лишь в связи с ней осуществляется прикладная подготовка. В этой связи наиболее значимой задачей институтов, готовящих управленческие кадры, является усиление связи обучения и практики, обеспечение единства фундаментальной и прикладной подготовки, разработка практико-ориентированной модели учебного процесса. Для этого министерству образования региона следует послать рекомендации региональным университетам в отношении увеличения сроков проведения практики у лиц, обучающихся на направлении “Государственное и муниципальное управление”.

20 апреля 2020 года в Калужской области был дан старт обучению по Президентской программе подготовки управленческих кадров. 44 слушателя Программы пройдут обучение на базе Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского по

¹ Официальный портал органов власти Калужской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://admob1kaluga.ru/> (дата обращения: 25.11.2021).

² Свирина Л.Н. Направления совершенствования уровня подготовки профессиональных кадров для государственной службы // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 15 (27). – С. 41-47.

направлениям «Менеджмент», «Маркетинг», «Менеджмент. Управление персоналом». Впервые установочная конференция прошла в онлайн-режиме³.

Дополнительное образование должно играть важную роль при назначении на должность и включении в резерв управленческих кадров. Поэтому комиссии по формированию резерва управленческих кадров и работе с ним рекомендуется учитывать это как на этапе формирования резерва, так и на этапе его подготовки. В частности должны приветствоваться дополнительные направления образования, которые помогут потенциальному специалисту в его сфере деятельности.

Таким образом, можно сформулировать следующие предложения, способствующие развитию системы подготовки резерва управленческих кадров:

- расширение количества категорий должностей, на которые претендует резервист, с указанием конкретных ведомств, в которые он может попасть. Это позволит резервистам глубже узнать особенности деятельности ведомства или министерства и более узконаправленно готовиться к потенциальной работе;
- увеличение разнообразия программ обучения для специалистов.

Для этого необходимо адаптировать учебные программы ведущих университетов других стран, осуществляющих подготовку по направлениям “Государственное и муниципальное управление” либо “Государственное управление”. Особое внимание заслуживают немецкие образовательные программы ввиду их высокой сбалансированности;

- повышение значимости дополнительного профессионального образования при включении в резерв и назначении резервиста на должность, что также даст необходимый мотивационный импульс к самообразованию.

При расширении количества категорий должностей, на которые претендует резервист, с указанием конкретных ведомств, в которые он может и желает попасть, государственным органам стоит провести определённую работу по подготовке потенциальных сотрудников. В данную работу, на наш взгляд, следует включить:

- ознакомление кандидатов с основными нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность министерства и подведомственных управлений;
- работу, касающуюся ускорения процесса адаптации потенциального сотрудника, а именно проведение экскурса о функциях каждого отдельного сотрудника министерства, что также поможет быстрее наладить коммуникативные связи с будущим коллективом;
- рекомендации по научной и образовательной литературе потенциальному сотруднику, которая особенно пригодится при поступлении на службу в министерство.

Распоряжением Правительства РФ <Об утверждении федеральной программы "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2024 годы)">⁴ подчеркнута приоритетность построения новой системы работы с резервом, в том числе с целью профессионального развития и привлечения в систему государственного управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва, обладающих практическими навыками использования современных цифровых информационных технологий⁵.

³ Официальный портал органов власти Калужской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://admoblkaluga.ru/> (дата обращения: 25.11.2021).

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 22.04.2010 № 636-р (ред. от 22.11.2021) <Об утверждении федеральной программы "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2024 годы)"> // "Собрание законодательства РФ", 10.05.2010, № 19, ст. 2339.

⁵ Чхутиашвили Н.В. HR Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // В книге: Новеллы Конституции Российской Федерации и задачи юридической науки. XVIII Международная научно-практическая конференция (Кутафинские чтения) Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА) и XX Международная научно-практическая конференция юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (МГУ). Москва, 2021. – С. 284-287.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 22.04.2010 № 636-р (ред. от 22.11.2021) «Об утверждении федеральной программы "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010-2024 годы)" // "Собрание законодательства РФ", 10.05.2010, № 19, ст. 2339.
2. Официальный портал органов власти Калужской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://admoblkaluga.ru/> (дата обращения: 25.11.2021).
3. Свирина Л.Н. Направления совершенствования уровня подготовки профессиональных кадров для государственной службы // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 15 (27). – С. 41-47.
4. Чхутиашвили Н.В. HR Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // В книге: Новеллы Конституции Российской Федерации и задачи юридической науки. XVIII Международная научно-практическая конференция (Кутафинские чтения) Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА) и XX Международная научно-практическая конференция юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова (МГУ). Москва, 2021. – С. 284-287.

References

1. Order of the Government of the Russian Federation of 22.04.2010 No. 636-r (as amended on 22.11.2021) «On approval of the federal program "Training and retraining of the reserve of management personnel (2010-2024)". "Collection of legislation of the Russian Federation", 10.05.2010, No. 19, Art. 2339.
- The official portal of the authorities of the Kaluga region [Electronic resource]. Access mode: <http://admoblkaluga.ru/> (date of access: 25.11.2021).
2. Svirina L.N. Directions for improving the level of training of professional personnel for public service // Problems of Science and Education. 2018. No. 15 (27). P. 41-47.
3. Chkhutiashvili N.V. HR Digital: digital technologies in human resource management. In the book: Novels of the Constitution of the Russian Federation and the tasks of legal science. The XVIII International Scientific and Practical Conference (Kutafin Readings) of the Moscow State Law University named after O.E. Kutafin (MSLA) and the XX International Scientific and Practical Conference of the Law Faculty of the Moscow State University named after M.V. Lomonosov Moscow State University. Moscow, 2021. P. 284-287.