

# О подходах к формированию единой информационной базы о кадровых резервах субъекта РФ



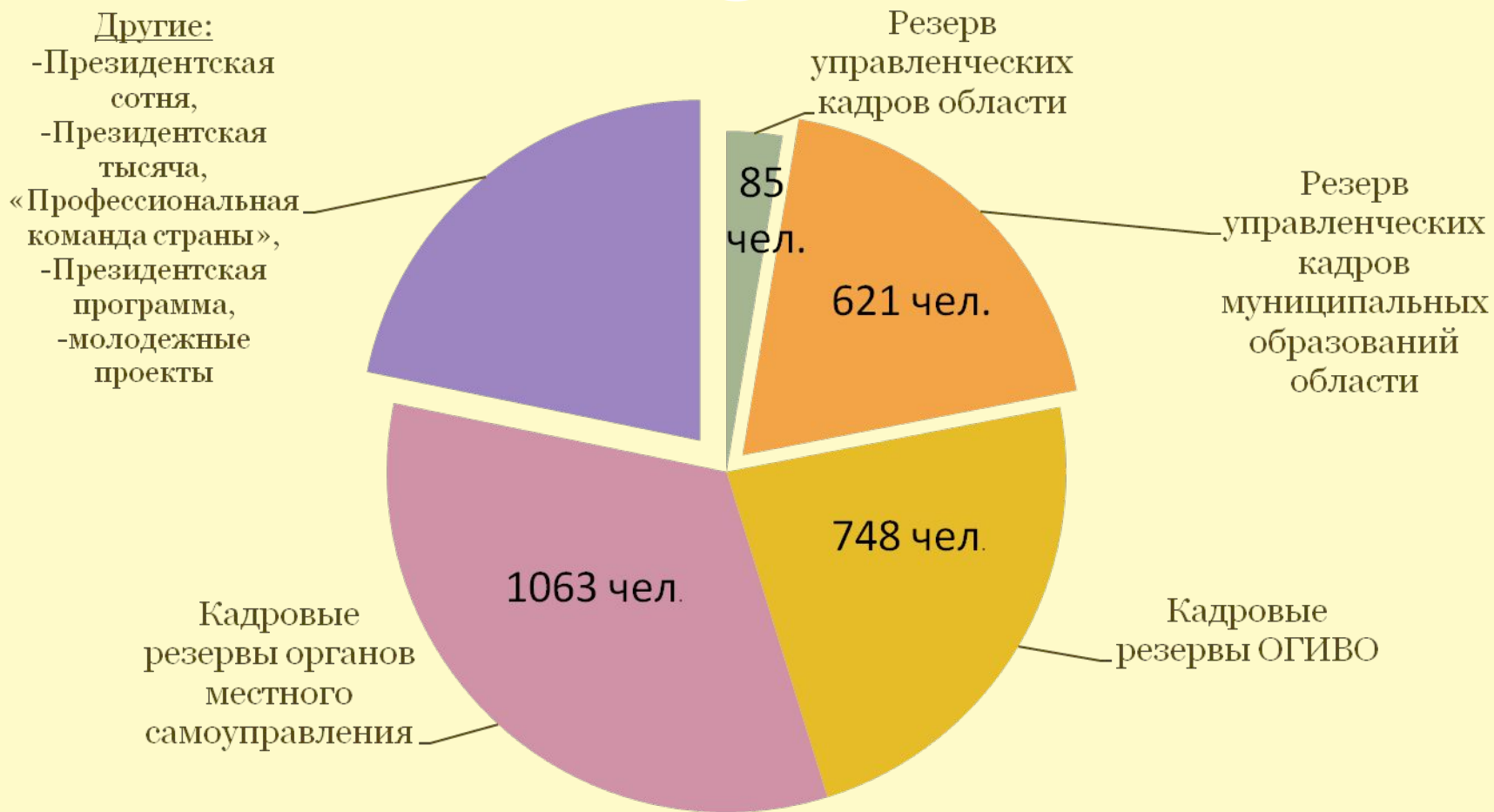
**Васильев Олег Александрович**

начальник Департамента государственной  
службы и кадровой политики Вологодской  
области

29 ноября 2011

ГОЛ

# Виды резервов:



# Технология отбора

## Резерв управленческих кадров:

- проблемно-аналитическая деловая игра;
- подготовка аналитических материалов с применением информационных технологий;
- психобиографическое исследование;
- панельное интервью

### **учитывая:**

- образование и управленческий стаж и опыт работы;
- коммуникативные навыки
- лидерские качества
- опыт реализации проектов, программ;
- уровень развития компетенций

## Кадровые резервы:

- ❖ проверка правовой грамотности;
- ❖ подготовка рефератов, эссе;
- ❖ тесты на определение компьютерной грамотности;
- ❖ собеседование, интервью.

# Система профессиональной подготовки резервистов

## Резерв управленческих кадров

1. «**Master of Public Administration**» (МРА)»

2. Профессиональная переподготовка

3. Модульная образовательная программа

4. Обучение в малых группах, на основе компетентностный подхода

## Кадровый резерв

1. Профессиональная переподготовка, стажировки в рамках государственного заказа

2. Курсы повышения квалификаций

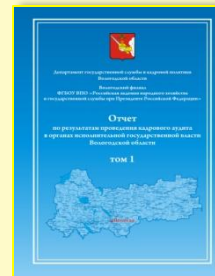
3. Циклы обучающих семинаров

4. «**Школа эффективного управления**»

# Проектная деятельность резервистов:



Я выбираю профессию государственного служащего



Кадровый аудит



Центр подготовки мастеров сопровождения инициатив



Молодежное правительство



Клуб «Молодой чиновник»



Создание Центра дистанционного обучения (ЦДО)



Интернет-газета «Чиновник35.ru»



«Видео-час»

# Эффективность использования кадровых резервов



## Назначение лиц, стоящих в резерве, на резервируемые должности:

Резерв управленческих кадров области

23,5%

Кадровые резервы органов исполнительной государственной власти области

28,9%

Резерв управленческих кадров муниципальных образований области

36,5%

Кадровые резервы органов местного самоуправления

30%

# эффективной системы организации работы с кадровым резервом:



- Отсутствие единых требований к кандидатам, претендующим на включение в кадровые резервы
- Отсутствие правовой базы по работе с резервом управленческих кадров (РУК)
- Различные сроки периодичности проведения конкурсных процедур для включения в резерв
- Слабое взаимодействие кадровых проектов по формированию и подготовке резервистов различных уровней

# Единая информационная база о кадровых резервах региона:





# Единая информационная база



● Централизация и единые подходы к проведению конкурсных процедур

● Экономия финансовых и человеческих ресурсов при проведении конкурсных процедур

● Широкий спектр использования базы как со стороны лиц, стоящих в резервах, так и со стороны потенциальных работодателей

● Доступ лиц, стоящих в кадровых резервах, к образовательным программам, реализуемым в регионе



**Спасибо за внимание!**