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

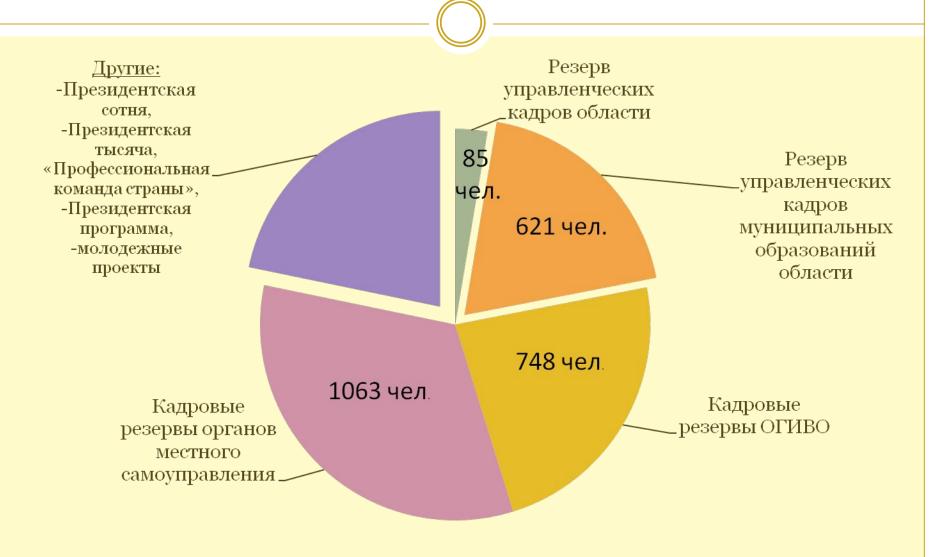
Васильев Олег Александрович

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

<u>Резерв</u> управленческих кадров

- 1.«Master of Public Administration» (MPA)»
- 2. Профессиональная переподготовка
- 3. Модульная образовательная программа
- 4. Обучение в малых группах, на основе компетентностный подхода

<u>Кадровый</u> 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



Клуб «Молодой чиновник»



Интернет- газета «Чиновник35.ru»



Молодежное правительство



Создание Центра дистанционного обучения (ЦДО)



«Видео-час»

Эффективность использования кадровых резервов



Назначение лиц, стоящих в резерве, на резервируемые

должности:

Резерв управленческих кадров области

23,5%

Резерв управленческих кадров муниципальных образований области

36,5%

Кадровые резервы органов исполнительной государственной власти области

28,9%

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!

Департамент государственной службы и кадровой политики Вологодской области