

РЕЗЕРВ КАК КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Проф.Гриненко Т.Г.

- «кадровый резерв в системе управления кадровым потенциалом государственной гражданской службы выступает механизмом профессионально-должностного роста работников, а также демократическим институтом, посредством которого в результате конкурсного отбора на государственную гражданскую службу отбираются наиболее профессионально подготовленные и успешные представители гражданского общества, коммерческого сектора, депутатского корпуса и профессионального чиновничества»

- управления кадровым резервом на государственной гражданской службе является системной проблемой, состоящей из совокупности проблем, возникающих на каждом этапе данного направления кадровой работы.

Этапы управления кадровым резервом

- формирование кадрового резерва преимущественно на конкурсной основе;
- профессиональное развитие и обучение резервистов, а также оценка эффективности проведенных мероприятий;
- осуществление назначений из кадрового резерва;
- оценка эффективности работы с кадровым резервом.

Проблемы в управлении кадровым резервом на государственной гражданской службе:

- проблема отсутствия разработанной нормативно-правовой базы кадрового резерва;
- проблема разработки системы квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы, на основе которых происходит конкурсный отбор;
- проблема отсутствия специальных знаний и навыков у членов конкурсной комиссии;
- проблема выбора форм профессионального развития и обучения резервистов;
- проблема адаптации кандидатов из кадрового резерва в новой должности;
- проблема отсутствия систематической оценки эффективности работы с кадровым резервом и разработанной единой методологии данной оценки.

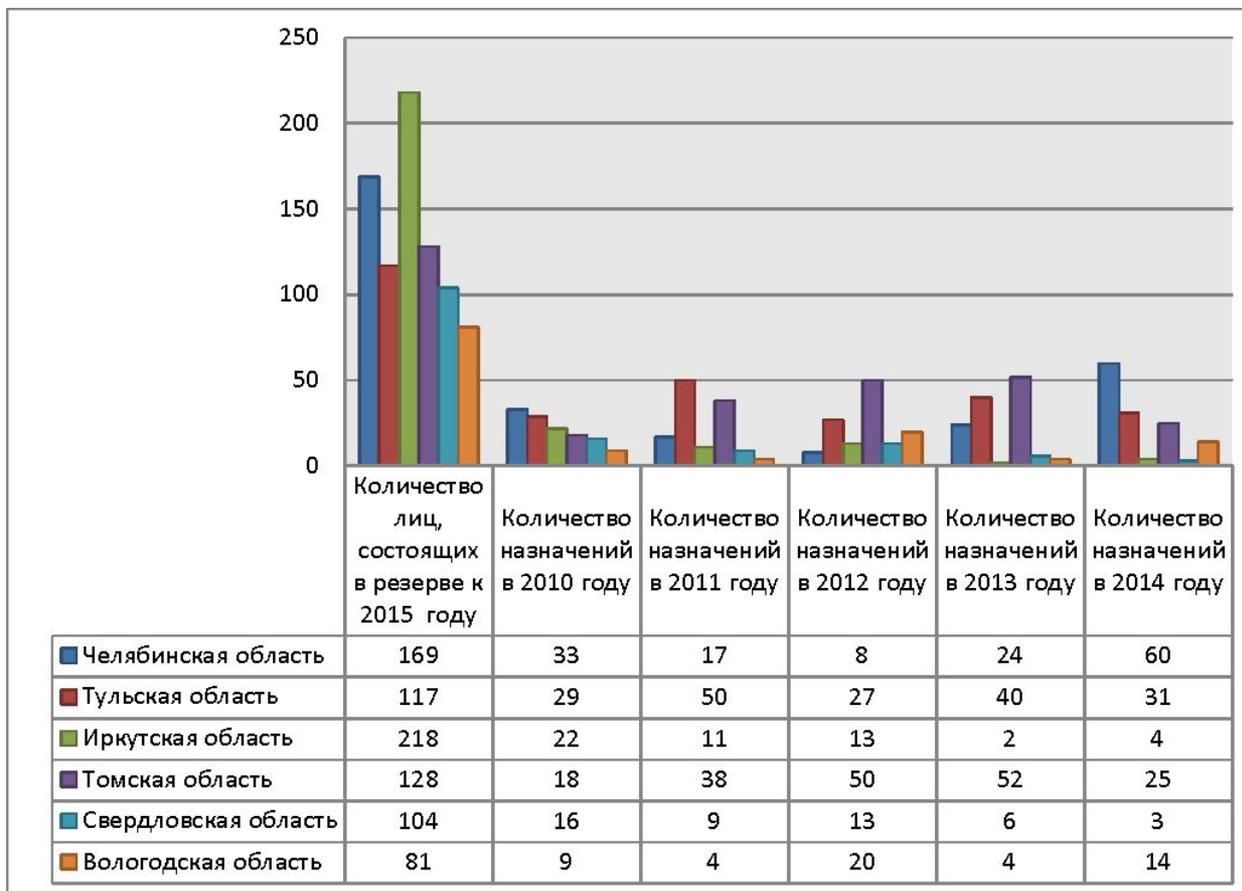


Диаграмма 1. Динамика показателей назначений из резервов управленческих кадров некоторых областей Российской Федерации [7].