**УДК 316.334.3/ББК 60.5**

**Апалькова Т.Ю.**

**КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТАМ НА ВКЛЮЧЕНИЕ В РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ И ПРАКТИКА ИХ РЕАЛИЗАЦИИ В РЕГИОНЕ**

**Аннотация:** В статье рассматриваются подходы к формированию и подготовке кадрового резерва. Описываются квалификационные, профессиональные и иные требования к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров. По результатам проведенного исследования выявлены социально-профессиональные характеристики участников школы кадрового резерва «Управленец XXI века» по направлению наука, образование и культура.

**Ключевые слова:** кадровый резерв, формирование кадрового резерва, социально-профессиональные характеристики, проект «Губернаторская тысяча», школа кадрового резерва «Управленец XXI века».

В последнее время проблеме, связанной с формированием кадрового резерва в области государственного и муниципального управления, уделяется особое внимание. Формирование кадрового резерва – задача не простая, она требует целенаправленности, времени и усилий, как со стороны руководства региона, так и государства в целом. В настоящее время существуют проекты кадрового резерва как на государственном, так и региональном уровнях, их основной задачей является поиск, формирование и использование кадрового резерва, который видит перспективы развития региона и страны. Существуют определенные требования к кандидатам при формировании состава резерва управленческих кадров.

Существует несколько различных определений кадрового резерва. Так, в широком понимании кадровый резерв часто рассматривается как группа руководителей и специалистов, которые обладают способностями к управленческой деятельности, отвечают требованиям предъявляемым должностью, а также прошедшие отбор и целевую квалификационную подготовку [1, с. 178].

Е.В. Титова определяет кадровый резерв как группу работников, которая формируется на основе индивидуального отбора и комплексной оценки профессиональных, деловых и личностных качеств, и предназначается для выдвижения на более высокие должности гражданской службы [6, с. 71].

С.Ю. Наумов и Е.В. Масленникова рассматривают кадровый резерв в качестве механизма повышения качества государственного управления, повышения профессионализма служащих на основе постоянного развития их личностно-деловых качеств, позволяющих реализовывать задачи государственного управления [3, с. 62].

Тем самым кадровый резерв можно определить как группу, перечень лиц, отвечающих требованиям предъявляемым должностью, прошедших отбор и подготовку, а также обладающих совокупностью качеств, способных обеспечить эффективное развитие учреждения, муниципального образования, региона и страны в целом.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности управления, его совершенствования на основе отбора, подготовки, и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и функции органов государственной власти. Для того чтобы работа с кадровым резервом была эффективной, необходимо выполнять определенные условия его формирования.

Рассматривая нормативно-правовые и организационные основания создания кадрового резерва муниципальной службы, Е.Ю. Киреева выделяет следующие этапы формирования кадрового резерва: подбор и отбор кандидатов в состав кадрового резерва; оценка отобранных кандидатур; согласование состава кадрового резерва с должностными лицами, в номенклатуру которых они входят; определение методов, форм и сроков ее подготовки [2, с. 42].

В работе с кадровым резервом сферы управления главное значение имеет определение квалификационных, профессиональных и иных требований к кандидатам на включение в такой резерв. Так, к основным требованиям к кандидатам на включение в резерв управленческих кадров можно отнести: возраст, образование, опыт работы на соответствующей должности, результаты профессиональной деятельности и стремление кандидата к самосовершенствованию, развитию карьеры [5].

Во-первых, рекомендуемый возраст кандидатов, рассматриваемых для включения в состав резерва управленческих кадров, – 25-35 лет. Это обусловлено уровнем профессионального образования, жизненным опытом, а также тем, что именно в данном возрасте люди задумываются не просто о профессиональном становлении, а о личной самореализации, карьере. Также в резерв управленческих кадров не рекомендуется включать лица старше 45 лет. Во-вторых, рекомендуемый уровень образования кандидатов, рассматриваемых для включения в состав резерва управленческих кадров, – высшее. В-третьих, кандидаты должны иметь профессиональный опыт работы на соответствующей должности. В-четвертых, результаты профессиональной деятельности – кандидаты на включение в резерв управленческих кадров должны успешно выполнять свои обязанности на занимаемой должности, показывать профессиональные результаты. В-пятых, одним из самых важных критериев является стремление кандидатов к самосовершенствованию, развитию карьеры.

В настоящее время как на федеральном, так и на региональном уровнях существует ряд образовательных и социальных программ подготовки кандидатов для включения в состав кадрового резерва. Основная цель таких программ состоит в выявлении наиболее квалифицированных, талантливых и перспективных специалистов, содействии их дальнейшему развитию и привлечении в кадровый резерв для занятия вакантных должностей государственной и муниципальной службы.

Так, например, в Курской области создан и реализуется проект подготовки кадрового резерва «Губернаторская тысяча». А для организации обучения финалистов проекта «Губернаторская тысяча» проводится школа кадрового резерва «Управленец XXI века». Занятия в школе «Управленец XXI века» осуществляются на площадках семи курских вузов по направлениям: предпринимательство и экономика; наука, образование и культура; строительство и производство; инновации и технологии; здоровье и спорт; сельское хозяйство и экология; государственное и муниципальное управление; финансы и инвестиции.

С целью выяснения социально-профессиональных характеристик слушателей школы кадрового резерва «Управленец XXI века» по направлению «Наука, образование и культура» был проведен социологический опрос. Эмпирическая база исследования представлена результатами социологического опроса участников проекта «Губернаторская тысяча» по направлению «Наука, образование и культура», проведенного нами в марте 2015 года под руководством Ю.М. Пасовец [4]. Количество опрошенных составило 168 человек.

По возрастному составу подавляющее большинство респондентов относится к среднему возрасту и молодежи. Так, молодых участников (в возрасте 18-29 лет) – 14,9 %, а лиц среднего возраста (30-49 лет) – 84,5%.

Мы выявили, что большинство (75,6%) респондентов имеет высшее образование. Каждый десятый (10,7%) респондент имеет два и более высших образования. 7,1% респондентов имеют среднее специальное образование. Тех, кто имеет послевузовское и незаконченное высшее образование среди опрошенных значительно меньше: 3,6 % имеют послевузовское образование и 2,4% имеют незаконченное высшее образование.

Что касается наличия у респондентов квалификационной категории, то большинство (36,3%) имеет первую квалификационную категорию. Каждый пятый (20,8%) респондент имеет высшую квалификационную категорию.

Участники школы «Управленец XXI века» обладают высоким образовательно-профессиональным потенциалом, это подтверждается тем, что подавляющее большинство участников имеет высшее профессиональное образование и каждый пятый участник имеет высшую квалификационную категорию.

Подавляющее большинство (99,4%) опрошенных работает на государственном, муниципальном предприятии (организации). Из них 75,0% респондентов работает в сфере образования на основной работе. Каждый пятый (21,4%) респондент работает в сфере культуры и искусства.

Что касается должностного статуса, то около половины (48,8%) респондентов по основному месту работы имеют должности специалистов. Каждый десятый (14,2%) опрошенный является по основному месту работы руководителем организации***.*** Большинство опрошенных имеют достаточно длительный профессиональный стаж: у 72,0% из них он составляет от 6 до 20 лет.

Данные по возрасту и уровню профессиональной квалификации участников школы «Управленец XXI века» соотносятся с наличием у них определенного стажа работы по профессии.

В нашем исследовании была выявлена специфика проектной деятельности участников школы кадрового резерва «Управленец XXI века». У подавляющей части (75,0 %) респондентов отсутствуют какие-либо проектные разработки: треть респондентов (33,9 %) отметили, что пока не разрабатывают проект, и 41,1 % отметили, что тема их будущего проекта не определена. Это может быть связано с тем, что участники испытывают неполноту знаний о проектах и основных этапах его разработки, неполноту их общекультурных и профессиональных знаний, также испытывают трудности в поиске и обработке информации, подготовке материалов, необходимых для реализации проекта. Однако примерно четвертая часть (22,8 %) участников включена в проектную деятельность: ими разработан ряд проектов, которые могут быть представлены в рамках конкурсной площадки «Губернаторская тысяча». Самым распространенным тематическим направлением в разработке проекта является «Инновации в образовательном процессе» (5 %). Одинаковая доля участников (по 1,8 %) разрабатывает проекты в направлении современных информационно-коммуникационных технологий; здоровье и здоровый образ жизни; духовно-нравственное воспитание молодежи; развитие социокультурного пространства района/села.

Таким образом, данные полученные в результате проведенного нами социологического исследования, в целом подтверждают, что участники школы кадрового резерва «Управленец XXI века» по направлению «Наука, образование и культура» обладают достаточно высокими показателями по каждому требованию отбора к кандидатам для создания резерва квалифицированных управленцев по данному направлению в Курской области. Роль профессиональной квалификации в проектной деятельности участников кадрового резерва управленцев связана, в первую очередь, с выбором темы собственного проекта и обоснованием его востребованности и актуальности. У подавляющего большинства участников школы кадрового резерва содержание разрабатываемого ими социального проекта непосредственно включено в сферу их профессиональной деятельности, где они обладают достаточно высоким профессионально-образовательным потенциалом и организационными ресурсами для реализации этих проектов в практической деятельности.

**Библиографический список**

1. Ивановская Л.В. Современные взгляды на «кадровый резерв», актуальность его создания и совершенствования // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 178-183.

2. Киреева Е.Ю. Кадровый резерв муниципальной службы // Журнал российского права. – 2009. – № 2. – С. 39-44.

3. Наумов С.Ю., Е.В. Масленникова. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления // Власть. – 2008. - № 10. – С. 61-63.

4. Пасовец Ю.М. Кадровый потенциал региона: от построения теоретической модели к эмпирическому исследованию в сфере управления: монография. – М.: Издательство Московского гуманитарного университета, 2015. – 275 с.

5. Селезнев Д. Формирование кадрового резерва: пошаговая инструкция [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/formirovanie-kadrovogo-rezerva-poshagovaya-instrukciya> (дата обращения: 13.02.2016).

6. Титова Е.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва кадров // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – № 4. – С. 70-75.

Апалькова Татьяна Юрьевна (г. Курск) – студент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Курский государственный университет (305000, г. Курск, ул. Радищева, д.33, apalkova1994@mail.ru)

**Apalckova Т.Y.**

**KEY REQUIREMENTS TO CANDIDATES FOR INCLUSION IN THE RESERVE OF ADMINISTRATIVE SHOTS AND THE PRACTICIAN OF THEIR REALIZATION IN THE REGION**

**Abctract:** In article approaches to formation and preparation of a personnel reserve are considered. Qualification, professional and other requirements to candidates for inclusion in a reserve of administrative shots are described. By results of the conducted research the social portrait of participants of school of a personnel reserve "The manager of the 21st century" in the direction science, education and culture is revealed.

**Keywords:** personnel reserve, formation of a personnel reserve, social and professional characteristics, Governor's One Thousand project, school of a personnel reserve "Manager of the 21st century".

Apalckova Tatyana Yurevna (Kursk) - student, Federal State-Finances Educational Institution of Higher Professional Education Kursk State University (33, Radishchev Street, Kursk, 305000, Russian Federation, apalkova1994@mail.ru)

**References:**

1. Ivanovskaya L.V. Modern views on "a personnel reserve", relevance of his creation and improvement//the Bulletin of university (The state university of management), 2012, no. 1, pp. 178-183.

2. Kireeva E.Yu. Personnel reserve of municipal service//Magazine of Russian law, 2009, no. 2, pp. 39-44.

3. Naumov S.Yu., E.V. Maslennikova. Personnel reserve as mechanism of improvement of quality of public administration//Power, 2008, no. 10, pp. 61-63.

4. Pasovets Yu.M. Human resources potential of the region: from theoretical model development to empirical research in the management sphere: monograph. – Moscow: Moscow Humanitarian University, 2015. – 275 p.

5. Seleznyov D. Formation of a personnel reserve: the step-by-step instruction [An electronic resource] – the access Mode: http://hr-portal.ru/article/formirovanie-kadrovogo-rezerva-poshagovaya-instrukciya (date of the address: 2/13/2016).

6. Titova E.V. Management of the personnel capacity of the public civil service on the basis of formation of a reserve of shots//the Central Russian messenger of social sciences, 2012, no. 4, pp. 70-75.