

Андрей САВЛУК

ПЕРСПЕКТИВНЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ: ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ

В настоящей статье речь пойдет о включении молодежи в кадровый резерв государственной службы в Российской Федерации как одном из способов повышения социальной активности и гражданской ответственности молодежи. The article is devoted to inclusion of young people in the public service candidates' pool in the Russian Federation as one of the ways to increase social activity and civil responsibility of the youth.

Ключевые слова:

государственная кадровая политика; молодежная политика; кадровый резерв; государственная служба; state personnel policy; youth policy; candidates' pool; public service.

Понятие молодежного кадрового резерва в нашей стране на сегодняшний день не имеет четкого нормативного закрепления и законодательной регламентации. Практическая же реализация программ молодежного кадрового резерва осуществляется на уровне государственных органов власти, бизнес-единиц, общественных организаций, научных сообществ и пр. Поэтому вопрос формирования так называемого перспективного кадрового резерва с участием молодежи актуален сегодня в силу ряда причин, среди которых можно выделить:

- развитие института кадрового резерва в целом (развитие федерального законодательства в этой области; на практике кадровые резервы создаются органами государственной власти и местного самоуправления, на предприятиях и в партийных структурах);

- наличие потребности в эффективных механизмах поиска талантливых молодых людей в различных сферах и их дальнейшего профессионального развития;

- важность теоретического осмысления существующих кадровых технологий как для выработки предложений по их развитию и дальнейшему тиражированию в практику, так и для совершенствования подходов к кадровой политике в целом¹.

Необходимость включения в кадровый резерв государственной службы молодых специалистов очевидна. Кадровый потенциал, который несет в себе молодежь, необходим для обеспечения существенных условий и факторов развития государства и общества на современном этапе, таких как:

- повышение конкурентоспособности России на мировой арене (политической, экономической, социально-общественной, научной);

- снижение негативных факторов трудовой миграции в системе государственной службы (в т.ч. из экономически неблагоприятных регионов в центр, за пределы страны);

- внедрение инновационных технологий в деятельность государственных служб и ведомств, аппарата управления.

Эти и другие аспекты развития государственной службы требуют построения грамотной молодежной политики, в т.ч. в вопросах формирования молодежного кадрового резерва.

Многие исследователи этой темы также уделяют особое внима-

¹ Пастухова Л.С. Понятие молодежного кадрового резерва: нормативное закрепление и реализация на практике // Государственная власть и местное самоуправление, 2011, № 6, с. 43.

САВЛУК

Андрей

Николаевич –

аспирант кафедры
политологии

Северо-Западного

института

управления –

филиала РАНХиГС,

г. Санкт-Петербург

ustancev@mail.ru

ние включению молодежи в кадровый резерв государственной службы. Так, С.Ю. Наумов и Е.В. Масленникова выделяют три категории кадрового резерва, которые являются перспективными для органов государственной и муниципальной власти:

1) внутренний кадровый резерв органов государственной и муниципальной власти;

2) внешний кадровый резерв (состоит из сотрудников коммерческих и общественных организаций);

3) кадровый резерв перспективного развития (студенты и выпускники высших учебных заведений по специальностям, востребованным в органах государственной/муниципальной власти)¹.

Вместе с тем сегодня вопросам участия молодежи в кадровом резерве государственной службы уделяется внимание в рамках различных программ органов государственной власти. Так, например, в Ленинградской обл. при формировании резерва управленческих кадров проводится мониторинг кадрового потенциала молодежи в рамках долгосрочной целевой программы «Развитие системы государственной гражданской службы Ленинградской области на 2010–2013 гг.», нормативных правовых актов Ленинградской обл. об образовании молодежного правительства, различных молодежных совещательных органов с применением кадровых технологий по поиску и отбору перспективной молодежи в возрасте до 35 лет.

Механизм привлечения в резерв управленческих кадров перспективной молодежи в возрасте до 35 лет следующий.

1. Включение в резерв кандидатов в возрасте до 35 лет из числа государственных и муниципальных служащих Ленинградской обл., обладающих высокими профессиональными знаниями, организаторскими способностями, лидерскими качествами. С этой целью в Ленинградской обл. в рамках долгосрочной целевой программы «Развитие системы государственной гражданской службы Ленинградской области на 2010–2013 гг.» проводится ежегодный конкурс «Лучший гражданский служа-

щий администрации Ленинградской области»².

По итогам проведенных в 2011–2012 гг. конкурсов включены в резерв управленческих кадров 12 государственных гражданских служащих Ленинградской обл. в возрасте до 35 лет.

В рамках этой программы также проводится конкурс среди студентов для включения в кадровый резерв на типовые должности государственной гражданской службы Ленинградской обл., не требующие опыта работы. Конкурс проводится в целях выявления перспективной молодежи из числа выпускников образовательных учреждений для формирования кадрового состава администрации Ленинградской обл., резерва управленческих кадров.

2. С целью формирования резерва управленческих кадров в Ленинградской обл. давно используется хорошо зарекомендовавшая себя система молодежных консультативно-совещательных органов, формируемых на конкурсной основе. К ним относятся:

– Молодежное правительство Ленинградской области (образовано на основании постановления Губернатора Ленинградской области от 18 февраля 2010 г. № 8-пг на конкурсной основе сроком на 2 года в составе 15 чел.);

– Молодежный совет при Губернаторе Ленинградской области (образован в соответствии с постановлением Правительства Ленинградской области от 22 июля 2005 г. № 177);

– Общественный молодежный совет при Избирательной комиссии Ленинградской области (образован в соответствии с постановлением Избирательной комиссии Ленинградской области от 25 августа 2010 г. № 45/417);

– Общественная молодежная палата при Законодательном собрании Ленинградской области IV созыва (создана в соответствии с постановлением Законодательного собрания Ленинградской области от 22 февраля 2006 г. № 82);

– Молодежный парламент Ленинградской области – новый моло-

¹ Наумов С.Ю., Масленникова Е.В. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления // *Власть*, 2008, № 10, с. 61.

² Распоряжение Губернатора Ленинградской области от 9 сентября 2011 г. № 438-рг «О проведении конкурса “Лучший гражданский служащий Администрации Ленинградской области в 2011 г.”» // *Вестник Правительства Ленинградской области*, 2011, № 85, с. 4.

дежный консультативно-совещательный орган, который в настоящее время формируется при Законодательном собрании Ленинградской области; его будущие члены также рассматриваются в качестве кандидатов в состав резерва управленческих кадров Ленинградской области.

3. При формировании резерва управленческих кадров предлагается выдвигать кандидатуры для включения в резерв органов местного самоуправления Ленинградской обл., руководителей региональных отделений политических партий, общественных организаций. При этом предлагается выдвигать кандидатов из числа перспективной молодежи.

Указанные механизмы позволяют в системном порядке осуществлять мониторинг кадрового потенциала молодежи Ленинградской обл., выявлять, отбирать и включать в резерв наиболее профессиональных, активных, обладающих организаторскими способностями и лидерскими качествами молодых людей, формировать базу данных перспективных кадров, которые в краткосрочной и среднесрочной перспективе уже начнут работать в государственном или муниципальном органе.

Технология включения молодежи в кадровый резерв государственной службы должна быть основана на следующих направлениях деятельности:

1) отбор молодых специалистов по направлениям (наука, культура, спорт и т.д.);

2) формирование базы данных молодежного кадрового резерва, постоянное ее обновление;

3) разработка и внедрение различных программ обучения, повышения квалификации молодых резервистов в предметных областях, необходимых для работы в соответствующем ведомстве;

4) организация системы аттестации молодых специалистов, состоящих в резерве (в т.ч. на конкурсной основе), ротации внутри кадрового резерва;

5) предоставление возможности перехода из одного кадрового резерва в другой по территориальному, ведомственному признаку, как по желанию кандидата, так и по запросу кадровых служб.

В этой связи существенным направлением в работе с молодежью является взаимодействие с учебными заведениями.

Уже на уровне средней школы в кадровый резерв могут быть включены лидеры школьного самоуправления, победители различных олимпиад, выпускники-медалисты. На уровне средних и высших учебных заведений – лидеры студенческих общественных организаций, молодые предприниматели, студенты последних курсов, проходящие стажировку/практику на базе различных государственных учреждений и ведомств. Из числа работающей молодежи рассматриваться для включения в кадровый резерв государственной службы могут молодые ученые, предприниматели, общественно-политические деятели, молодые специалисты по найму, успешно поднимающиеся по карьерной лестнице на государственной службе и в бизнес-структурах. На уровне работающей молодежи также можно рассматривать вопросы включения кандидатов данной группы в управленческий кадровый резерв.

Квалификационные требования к молодым людям – кандидатам на включение в кадровый резерв государственной службы должны основываться на таких критериях, как лидерский потенциал, уровень организационных, коммуникативных, творческих способностей, высокие результаты и достижения в образовательной или профессиональной области, высокий уровень мотивации к работе в органах государственной власти, а также патриотизм и гражданская ответственность.

Дополнительным направлением в формировании молодежного кадрового резерва могут стать, как уже упоминалось, обучающие семинары, курсы повышения квалификации, участие молодых резервистов в различных форумах, городских и всероссийских конкурсах, круглых столах на базе государственных межведомственных объединений и т.д.

Таким образом, перспективы модернизации государственной службы в Российской Федерации в рамках работы по формированию кадрового резерва в значительной степени зависят от включения в него молодежи.