

Василевских Т.В., магистрант
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация: В статье изучены основы формирования кадрового резерва муниципальных служащих. Рассмотрен алгоритм формирования модели компетенций для отбора в кадровый резерв. Приведены требования к муниципальным и государственным служащим в соответствии с антикоррупционным законодательством.

Ключевые слова: государственная служба, муниципальная служба, труд, кадровый резерв, коррупция, коррупционные риски.

Vasilevskih T.V., postgraduate student
ISOiP (branch) of DSTU in Shakhty

FORMING A RESERVE OF MANAGEMENT STAFF IN THE PUBLIC AND MUNICIPAL SERVICE

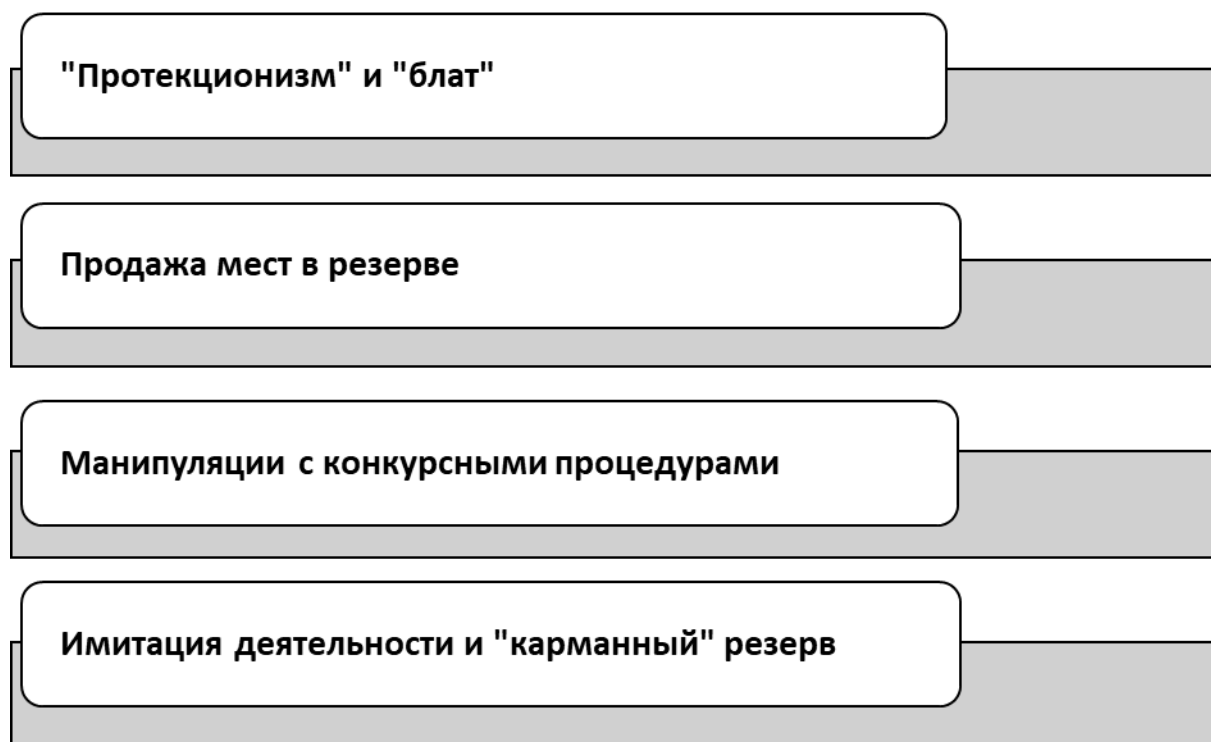
Abstract: The article examines the basics of forming a personnel reserve for municipal employees. It considers the algorithm for forming a competency model for selecting employees to the personnel reserve. The article also provides requirements for municipal and state employees in accordance with anti-corruption legislation.

Keywords: public service, municipal service, labor, personnel reserve, corruption, corruption risks.

В российском обществе процессы становления и развития местного самоуправления обусловили необходимость решения органами местного самоуправления принципиально новых задач. Трансформация целей, задач, функций и полномочий органов власти на местах повлекло за собой усложнение и расширение поля деятельности муниципальных служащих. Формирование кадрового потенциала выступает как одна из главных задач в деятельности современного предприятия.

Перечень требований и подробная характеристика всех этапов отбора в кадровый резерв детально прописываются в локальных нормативных актах конкретного государственного органа или муниципального образования.

Однако, несмотря на прозрачно прописанные процедуры формирования кадрового резерва, достаточно высокими остаются коррупционные риски и проблемы, которые можно разделить на несколько групп.



Риунок1. Коррупционные риски и проблемы формирования кадрового резерва

Одним из направлений решения указанных проблем формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы является применение компетентностного подхода. Особенность предложенного механизма – это внедрение модели компетенций, что позволит проводить объективную оценку соответствия кандидата в резерв требованиям к определенной должности.

Алгоритм формирования модели компетенций для отбора в резерв управленческих кадров в государственной и муниципальной службе приведен на рисунке 2



Рисунок 2 – Алгоритм формирования модели компетенций для отбора в резерв управленческих кадров

В модель компетенций для управленческих должностей могут быть включены общие и профессиональные компетенции.

Перечень общих компетенций включает в себя:

- стремление работать на благо общества;
- способность видеть стратегические перспективы деятельности;
- владение современными методами диагностики и анализа социально-экономических проблем;
- способность видеть и анализировать проблемы не только с позиции занимаемой должности, но и в более широком организационном контексте.

Перечень профессиональных компетенций включает в себя:

- способность принимать самостоятельные управленческие решения и реализовывать их на практике;
- готовность к принятию ответственности за свои решения;
- умение давать оценку последствиям своих решений;
- способность к анализу, организации и планированию в сфере публичного управления;
- способность воспринимать новую информацию и принимать решения в ограниченное время;
- владение технологиями управления персоналом и кадрового аудита;
- способность к разностороннему и системному анализу управленческих проблем на основе имеющегося профессионального опыта и знаний.
- способность управлять в кризисных ситуациях;
- нацеленность на командное взаимодействие;
- способность к организации совместной деятельности по решению управленческих вопросов и задач.

Формирование резерва управленческих кадров обуславливает необходимость реализации комплекса мероприятий, направленных на создание условий для развития личностно-мотивационных и профессиональных характеристик сотрудников.

Список литературы:

1. **Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти.** Федеральный закон № 33-ФЗ от 20.03.2025 года: – [Принят Государственной Думой 5 марта 2025 года; Одобрен Советом Федерации 14 марта 2025 года]. – Текст: электронный // Консультант Плюс [сайт].

2. **Российская Федерация. Законы. О муниципальной службе в Российской Федерации.** Федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007 года: текст с изменениями и дополнениями – [Принят Государственной Думой 7 февраля 2007 года; Одобрен Советом Федерации 21 февраля 2007 года]. – Текст: электронный // Консультант Плюс [сайт].

3. **Горшкова, О. В.** Проблемы и пути совершенствования кадрового резерва в органах местного самоуправления / О. В. Горшкова, М. С. Жильцова. — Текст: электронный // Молодой ученый. — 2024. — № 10 (114). — С. 670-675.

4. **Меньшикова, Г.А.** Основы государственного и муниципального управления (Public Administration): учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. А. Меньшиковой, Н. А. Пруеля. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 340 с.