



СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ

Платов А. И.

начальник планово-финансового управления Уральского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620099, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66, aleksei.platov@ui.ranepa.ru

УДК 316.33:35

ББК 60.561.32

Цель. Социологический анализ проблем и перспектив институционализации регионального резерва управленческих кадров в контексте создания региональных инновационных управленческих систем.

Методология и методы. Системный подход наряду с методами анализа и синтеза составили методологическую базу настоящего исследования.

Научная новизна и практическая значимость. Осуществлен социологический анализ проблем и перспектив институционализации региональных резервов управленческих кадров в Российской Федерации на современном этапе. Новизна исследования заключается в рассмотрении кадрового резерва региона в качестве поликомпонентной социальной технологии управления процессом подготовки управленческих кадров для региональных органов власти. Анализ проблемного поля позволил определить приоритетные направления совершенствования и эффективной институционализации региональных кадровых резервов.

Ключевые слова: государственное управление, региональный кадровый резерв, социальные технологии, институционализация.

SOCIOLOGICAL DIMENSION OF REGIONAL ADMINISTRATIVE RESERVE: PROBLEMS AND PROSPECTS OF INSTITUTIONALIZATION

Platov A. I.

Head of Planning and Financial Department of the Ural Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia), 620099, Russia, Yekaterinburg, March 8 str., 66, aleksei.platov@ui.ranepa.ru

Purpose. Sociological analysis of the problems and prospects of a regional administrative reserve institutionalization in the context of the establishment of regional innovative management systems.

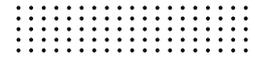
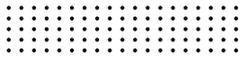
Methodology and methods. In the present article system approach along with the method of analysis and integrated synthesis were applied as preferred research methods.

Scientific novelty and practical significance. Analysis of current problems and prospects of regional administrative reserve institutionalization in the Russian Federation was carried out in this article. The novelty is based on the administrative reserve examination as a multicomponent social technology of process administration of public servant training for Russian region governments. This approach let to define the most important directions for the further effective development of regional reserves institutionalization through the problem aspects.

Key words: public administration, regional administrative reserve, social technologies, institutionalization.

Подготовка высококвалифицированных государственных управленцев, соответствующих проблемному контексту своего времени и логике общественно-государственного развития, для любого государства и на

любом этапе его эволюционирования – задача насущная и одновременно непростая. Эта проблема, теснейшим образом связанная со всесторонней модернизацией современной России [1], все чаще и громче



Платов А. И.

перекликается с проблематикой совершенствования управленческого мастерства на региональном уровне с последующим созданием региональных инновационных управленческих систем. В Послании Президента Федеральному Собранию 2018 г. главой государства была подчеркнута необходимость «выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров» [2]. В наши дни институционализация подготовки государственных служащих в формате регионального резерва управленческих кадров заслуживает многоаспектного рассмотрения также с позиций социологического знания.

Как таковой современный институт отечественной государственной службы детерминирован не только и не столько традиционными для подобных институтов количественными и динамическими характеристиками, сколько генетическими чертами социальной организации государственной службы, ее традициями, находящими отражение в институциональной структуре государственной службы Российской Федерации. Быть может, это одна из составляющих проблемы экстраполяции элементов опыта как Федерации, так и зарубежного государственного менеджмента в системе подготовки государственных управленцев в регионах России. Так или иначе, на региональном уровне институционализация подготовки управленческих кадров региона осложняется, помимо национальной, также и региональной спецификой. Более того, актуальность развития региональных резервов связана с их способностью выступать в качестве действенного агента социализации, поскольку (наряду с наставничеством) работа с резервистами в рамках кадрового резерва формирует и совершенствует личностные и профессиональные качества кандидатов на государственную службу.

Исходя из того, что в институциональном отношении государственную службу можно рассматривать в качестве системы устойчивых норм и правил, определяющих процесс регуляции деятельности государственной бюрократии [3, с. 18–19], институционализация кадрового резерва региона напрямую связана с конкретной профессиональной реализацией властных полномочий различных субъектов государственного управления в целях практического воплощения предписанных им управленческих задач.

Уникальность потенциала того или иного кандидата для конкретной региональной управленческой среды, уровень его профессионализма и ответственного отношения к предполагаемой работе в региональных органах государственной власти и управления – все эти параметры едва ли возможно подвергнуть тщательной оценке и апробации лишь в рамках используемых в настоящее время механизмов конкурсного отбора претендентов и квалификационных экзаменов

государственных служащих. В этом отношении именно региональный резерв управленческих кадров призван обеспечить такую поликомпонентность и непрерывность процесса отбора и подготовки кадров, профессионализм которых во многом определит успешность преодоления проблем социально-экономического развития регионов Российской Федерации в новых условиях хозяйствования.

Институционализация современной модели управления на региональном уровне также требует выработать новые подходы к дефиниции понятия «кадровый резерв региона», в то время как на сегодняшний день отсутствует не только общепризнанное определение кадрового резерва, прочная нормативная база по данному вопросу, но и также и федеральная концепция создания и функционирования региональных резервов управленческих кадров. В качестве примера рассмотрим закрепленное нормативно определение резерва управленческих кадров Свердловской области.

Положение о резерве управленческих кадров Свердловской области, уже в течение восьми лет определяющее порядок формирования, подготовки и исключения из резерва управленческих кадров области, рассматривает резерв управленческих кадров в качестве группы лиц из числа руководящих работников, занятых в сфере управленческой деятельности не менее трех лет, отвечающих квалификационным требованиям к соответствующим управленческим должностям, и обладающих профессиональной компетентностью, необходимыми деловыми, личностными и морально-этическими качествами [4, п. 2 гл.1].

Для последовательной и устойчивой институционализации кадровых резервов госуправленцев в качестве специфической социальной технологии подготовки, адаптации и повышения профессионального мастерства государственных служащих особую значимость приобретает усовершенствование существующих принципов (условий) включения кандидата в соответствующий кадровый резерв региона.

В качестве ключевого принципа организации и деятельности кадрового резерва следует назвать принцип равности доступа граждан Российской Федерации к государственной службе, закрепленный в ст. 32 Конституции Российской Федерации. Данный организационный принцип означает, что при организации регионального кадрового резерва на конкурсной основе (наряду с любым другим резервом управленческих кадров для системы государственной службы России) не допускается дискриминация по каким-либо основаниям. Более того, названный принцип также обеспечивает гласность при проведении конкурсных процедур в целях формирования кадрового резерва региона на замещение вакантных должностей в системе государственной службы.



Платов А. И.

Во-вторых, в целях обеспечения стабильности гражданской службы, выступающей также в качестве важнейшего принципа организации кадрового резерва, формирование кадрового фонда происходит мотивированно и прежде всего осуществляется с учетом актуальной и возможной в последующем реальной потребности органов государственной власти Российской Федерации в кадровых ресурсах. В социологическом понимании институционализация регионального кадрового резерва на основе этого принципа будет означать созданий условий для реализации социального контроля посредством применяемого во властной среде социального взаимодействия. Иными словами,

В-третьих, к числу наиболее важных принципов формирования госрезерва кадров для региона можно отнести принцип объективности при отборе кандидатов для включения их в соответствующий кадровый резерв региона. В этих целях обязательно следует учитывать профессиональный уровень кандидата, по разработанной и утвержденной системе оценить его профессиональные и личностные качества, а также соответствие действующим квалификационным требованиям при поступлении на государственную гражданскую службу [5, с. 248–251]. Обратившись к примеру формирования регионального резерва управленческих кадров Свердловской области, в котором по состоянию на начало ноября 2018 г. состоят 128 кандидатов [6], сопоставим вышеперечисленные принципы с принципами формирования резерва названном регионе.

Положение о резерве управленческих кадров Свердловской области устанавливает следующие принципы формирования кадрового резерва:

- 1) соблюдение законодательства Российской Федерации;
- 2) учет текущей и перспективной потребности в замещении руководящих должностей;
- 3) персональная ответственность руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области за обеспечение условий для профессионального развития резервистов;
- 4) всесторонняя и объективная оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов на включение в резерв управленческих кадров;
- 5) открытость и прозрачность процедуры отбора и работы с резервистами;
- 6) эффективность использования резерва управленческих кадров [4, п. 5 гл. 1].

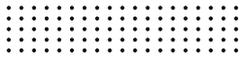
Как мы видим, рассматриваемое Положение соответствует общей практике и содержит в себе все три базовых принципа – равенство доступа (следует из соблюдения законодательства Российской Федерации), стабильность гражданской службы и объективность

при отборе (на основе всесторонней и объективной оценки профессионально-личностных качеств кандидатов, а также с учетом открытости и прозрачности процедуры отбора и работы с резервистами).

Интересно отметить, что наряду с понятием кадрового резерва, в зарубежной литературе и практике используется термин «кадровое обеспечение» (peopleware), введенный в научный оборот Томом де Марко и Тимоти Листером. Под «кадровым обеспечением», как правило, подразумевают совокупность мер и средств, подчиненных пяти базовым принципам, которые были сформулированы Бэрри Боемом: годность к осуществлению профессиональной деятельности; распределение работ в соответствии с квалификацией кандидата; существующее продвижение по службе; пропорциональное распределение ресурсов внутри профессиональной группы; постепенное уменьшение объема работ (с устранением несоответствий). Последнее предусматривает освобождение от обязанностей исполнителей, не способных внести положительный личный вклад в деятельность коллектива [7, с. 44]. Данный подход представляет не только теоретическую, но и прикладную ценность, которая может быть связана с привнесением в процесс институционализации кадрового резерва региона большую целевую ориентированность; в конечном счете это должно содействовать, с позиции социологического знания, вертикальной мобильности лиц, включенных ранее в кадровый резерв региона, поскольку при реализации поставленных задач управленец будет ориентирован на выполнение новых задач, предусматривающих в том числе смену позиции во властной иерархии (расширение полномочий или их качественная трансформация).

Непосредственный механизм организации участия кандидатов в конкурсном отборе на включение в кадровый резерв государственного органа определен ст. 64 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. Кадровый резерв на гражданской службе формируется для оперативного замещения вакантных должностей гражданской службы. В отличие от этого, конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы не осуществляется в случае наличия претендента, который был ранее включен в кадровый резерв на гражданской службе и который продемонстрировал соответствие всем квалификационным требованиям, предъявляемым по должности [8].

Как отмечает российский исследователь Р.И. Акьюлов, на сегодняшний день существует набор факторов, позволяющих разработать и определить конечную цель государственной региональной кадровой политики [9, с. 266], что в свою очередь, применимо в отношении целевых установок функциониру-



Платов А. И.

вания региональных кадровых резервов в Российской Федерации:

1) научно-исследовательское обеспечение кадровой политики посредством учреждения соответствующих исследовательских площадок и государственных учреждений (при условии обеспечения последних заказами);

2) совершенствование материально-технической составляющей в совершенствовании подготовки государственных управленцев;

3) обеспечение положительно динамики эффективности научно-образовательных и учебных заведений на современном этапе;

4) модернизация кадровых технологий и форм управления человеческими ресурсами.

Эффективная институционализация регионального резерва управленческих кадров едва ли возможна без интеграции в ее теоретической и прикладной блоки подходов, которые были сформулированы в результате разработки системного (а впоследствии и ситуационного подходов) к трудовым ресурсам. Речь о т.н. новой управленческой технологии, получившей название «управление человеческими ресурсами» [10, р. 68]. Эта технология согласуется с базовым для современной социологии управления пониманием процесса управления в качестве последовательного стратегического подхода к управлению самыми ценными активами организации (людьми), работающими в этой организации, и которые лично по отдельности и коллективно осуществляют свой вклад в достижение организационных целей [11, р. 480–484].

Таким образом, проблемы институционализации региональных резервов управленческих кадров можно подразделить на три крупных блока. Во-первых, это проблемы в сфере правового регулирования: от проблем урегулирования правоотношений в этой сфере до нормативного закрепления методик работы с резервистами. Иначе эту группу проблем можно назвать организационными. Во-вторых, это блок проблем, связанных с оценкой имеющихся навыков, знаний и умений у кандидатов, а также их потенциала. Наконец, наиболее проблемных с точки зрения обеспечения горизонтальной и вертикальной ротации, является третий блок, связанный с реализацией трудового потенциала в виде конкретного назначения на должность государственной службы.

Представляется, что оптимизация организационных и ротационных мероприятий в рамках кадрового резерва региона требует кооперации всех участников процесса государственного кадрового рекрутинга: ответственных за формирование резерва лиц и самих участников. Такая кооперация требует, в том числе, анализ уровня существующей в России интеграционной мобильности (профессиональная преемственность

детей госслужащих) и повышения социального контроля в данной сфере. Применение современных социальных технологий управления и изучение зарубежного опыта также способны содействовать формированию устойчивой и эффективной модели подготовки будущей управленческой элиты российских регионов.

Литература:

1. Шавлюк М. В. Роль регионов в инновационном развитии России // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12. [электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/74885> (дата обращения 05.09.2018).
2. Послание Президента Федеральному Собранию. 1 марта 2018 г. [электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения 12.09.2018).
3. Моисеев А. В. Государственная служба в Российской Федерации как социально-политический институт // Регионоведение. 2007. № 2.
4. Положение о резерве управленческих кадров Свердловской области. [электронный ресурс]. URL: [http://gubernator96.ru/uploads/2017/04/941-УГ_для%20сайта_апрель%202017%20года%20\(2\).pdf](http://gubernator96.ru/uploads/2017/04/941-УГ_для%20сайта_апрель%202017%20года%20(2).pdf) (дата обращения 19.10.2018).
5. Илюшечкина М. А. Понятие, цели и виды кадровых резервов на гражданской службе // Молодой ученый. 2017. № 48.
6. Список лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области по состоянию на 12.11.2018 года. [электронный ресурс]. URL: <http://gubernator96.ru/uploads/2018/11/Список%20лиц,%20состоящих%20в%20резерве%20управленческих%20кадров%20Свердловской%20области%20на%2012%20ноября%202018%20года.pdf> (дата обращения 17.11.2018).
7. Коростелев С. М. Анализ понятия кадрового обеспечения и его значимости в промышленном комплексе региона // Экономика и управление народным хозяйством. 2017. № 3(148).
8. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
9. Акьюлов Р. И. Региональные аспекты кадровой политики в системе государственного управления // Экономика региона. 2007. № 4.
10. Kipkemboi J. R. History, evolution and development of human resource management: a contemporary perspective // Global Journal of Human Resource Management. 2015. V.7. № 9.
11. Armstrong M. A. A Handbook of Human Resource Management Practice. L., 2009.



Платов А. И.

References:

1. Shavlyuk M. V. The role of regions in the innovative development of Russia // Modern scientific research and innovation. 2016. № 12. [e-resource]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/74885> (date of reference 05.09.2018).
2. Message from the President to the Federal Assembly. March 1, 2018 [e-resource]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957> (date of reference 12.09.2018).
3. Moiseev A. V. Public service in the Russian Federation as a socio-political institution // Regionology. 2007. № 2.
4. Regulations on the reserve of managerial personnel of the Sverdlovsk region. [e-resource]. URL: [http://gubernator96.ru/uploads/2017/04/941-UK_for%20sayta_aprel%202017%20goda%20\(2\).pdf](http://gubernator96.ru/uploads/2017/04/941-UK_for%20sayta_aprel%202017%20goda%20(2).pdf) (date of reference 19.10.2018).
5. Ilyushechkina MA The concept, goals and types of personnel reserves in the civil service // Young Scientist. 2017. № 48.
6. The list of persons in the reserve of managerial personnel of the Sverdlovsk region as of 12.11.2018. [e-resource]. URL: <http://gubernator96.ru/uploads/2018/11/List%20people,%20of%20state%20in%20reserve%20management%20programs%20of%20page%20Sverdlovsk%20region%20%20on%202012%20November%20202018%20year.pdf> (date of reference 17.11.2018).
7. Korostelev S. M. Analysis of the concept of staffing and its importance in the industrial complex of the region // Economy and management of the national economy. 2017. № 3 (148).
8. On the state civil service of the Russian Federation: Federal Law of 27 July 2004 № 79-FL. Access from ref.-legal system "ConsultantPlus".
9. Akulov R. I. Regional aspects of personnel policy in the system of public administration // Economy of the region. 2007. № 4.
10. Kipkemboi J. Resource history: a contemporary perspective // Global Journal of Human Resource Management. 2015. V.7. № 9.
11. Armstrong, M.A. A Handbook of Human Resource Management Practice. L., 2009.