

УДК 614.849

Особенности формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих сферы обеспечения пожарной безопасности

Мисякова О.О.¹, Якимова Л.А.²

¹ФГКУ «Специальное управление ФПС № 2 МЧС России»

²ФГБОУ ВО «Сибирская пожарно-спасательная академия» ГПС МЧС России

Аннотация. Кадровый резерв является важной составляющей для развития персонала, а работа с ним взаимосвязана с иными технологиями управления персоналом.

Суть формирования кадрового резерва, в том числе для формирования кадрового состава гражданской службы, заключается во взаимосвязи работ, направленных на обеспечение профессиональной реализации функций и вопросов государственного органа власти.

Ключевые слова: кадровый резерв, государственная гражданская служба, конкурсный отбор, кадровый состав, мотивация.

Features of the formation of a personnel reserve of public civil servants in the field of ensuring fire safety

Misyakova O.O.¹; Yakimova L.A.²

¹FGKU «Special Directorate of FPS № 2 EMERCOM of Russia»

²FSBEE HE Siberian Fire and Rescue Academy EMERCOM of Russia

Abstract. The personnel reserve is an important component for the development of personnel, and work with it is interconnected with other technologies of personnel management.

The essence of the formation of a personnel reserve, including for the formation of the personnel of the civil service, lies in the interconnection of works aimed at ensuring the professional implementation of the functions and issues of the state authority.

Keywords: personnel reserve, state civil service, competitive selection, personnel, motivation.

Кадровый резерв государственной гражданской службы состоит из группы лиц, сформированной по результатам конкурсного отбора. В кадровый резерв могут входить действующие государственные служащие, а также граждане, которые обладают профессиональными, деловыми и личностными качествами для замещения должностей государственной гражданской службы и отвечающие квалификационным требованиям, установленным к соответствующей должности. Стоит отметить, что формирование кадрового резерва является составной частью развития персонала при планировании карьеры.

К главным принципам для создания и развития кадрового состава гражданской службы считаются:

1. Удовлетворение потребностей в кадрах, которые бы могли реализовать необходимые цели и задачи.
2. Реализация конституционного права граждан посредством обеспечения равных возможностей для прохождения конкурсных отборов для замещения должности.
3. Обеспечение качественного формирования квалификационных условий, отражающих цели и задачи, полномочия органов власти.
4. Соблюдение и реализация требований текущего законодательства, которое требуется для поступления на гражданскую службу.
5. Наличие права на обжалование результатов конкурсного отбора.
6. Использование различных методов оценки.
7. Доступность данных о порядке поступления на гражданскую службу, в т.ч. сведений о способах оценки и обжалования итогов отбора.

8. Экономическая обоснованность применяемых способов оценки [4].

Указанные выше принципы характерны и при формировании кадрового резерва органов МЧС.

Эффект от формирования кадрового состава требует гармоничной, ориентированный на определенную цель работу руководства государственного органа, в первую очередь кадровой службы, а также привлекаемых внешних специалистов.

Поэтому необходимо, в том числе в органах МЧС:

- 1) осуществлять работу, которая нацелена на реализацию мероприятий по формированию кадрового состава, а также реализовывать контроль за указанной деятельностью со стороны руководящего состава;
- 2) определить лиц, ответственных за реализацию каждого вида деятельности по формированию кадрового состава;
- 3) проводить мероприятия по формированию кадрового состава;
- 4) реализовывать обучение специалистов современным эффективным направлениям видов деятельности по формированию кадрового состава;
- 5) обеспечить внедрение методик для реализации мероприятий по формированию кадрового состава [4].

Обычно кадровое планирование в государственном органе состоит из 3 этапов:

1. Оценить потребность в кадрах (анализ полномочий, целей и задач, оценка обеспеченности кадрами).
2. Определиться со способами восполнения потребности в кадрах.
3. Подготовить план комплектования кадров.

Анализ обеспеченности органа кадрами на определенный период предполагает:

- 1) согласованность организационно-штатного расписания определенным целям и задачам;
- 2) текучесть кадров;
- 3) количество служащих, которые будут освобождены от замещаемых должностей гражданской службы;
- 4) количество служащих, которые временно прекратят исполнение должностных обязанностей;
- 5) численность вакантных должностей.

Необходимо отметить, что существуют 2 варианта организации резервов кадров: классический и усовершенствованный.

Классический метод несет в себе подготовку замены на определенную должность.

Так, например, руководители решают, что целесообразно через некоторое время сменить начальника отдела из управления, с помощью проведения необходимой ротации кадров.

Усовершенствованный метод предполагает выявление талантливый потенциал среди служащих органов власти и развить их по карьерной лестнице, с той должности, на которой они сейчас находятся, применяя из силы в качестве направления изменения курса в развитии органов власти.

На территории Российской Федерации в органах власти на данный момент больше прибегают к классическому методу, поскольку он не требует значительных усилий и затрат. Второй метод требует выполнения сложных процедур организационной деятельности и составления прогноза развития сотрудника, который, в потенциале, может занимать должность в администрации города, а это требует значительных затрат.

Стоит отметить, что кадры формируются, основываясь на результатах оценивания потенциала сотрудников и анализе карьерных планов действующих работников, соблюдая ряд принципов (например, аттестация квалификационного экзамена, конкурс).

Особый интерес требуется для структурных подразделений государственного органа, в котором существует большая текучесть кадров. В таких подразделениях целесообразно своевременно определять причины значительной текучести кадров, а также определять пути решения проблемы.

Важными в правовом регулировании кадрового резерва являются принципы и критерии отбора кандидатов. Действующее законодательство содержит положение, в соответствии с которым, включение гражданского служащего или гражданина в кадровый резерв для замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Назначение на вакантную должность из кадрового резерва осуществляется по решению представителя нанимателя.

Начальник подразделения сам определяет, кто, по его мнению, из кандидатов больше соответствует вакантной должности и принимает соответствующее решение.

Законодательная норма о назначении на вакантное место человека из кадрового резерва по решению руководителя, которая предполагает принятие кандидата без учета итогов конкурса по кадровому резерву, при отсутствии методов оценки готовности соискателей на вакантную должность, не отвечает принципу предоставления равного доступа к государственной службе, а также формированию кадрового резерва на основе конкурса.

По данным Федеральной службы государственной статистики за 2019 год количество лиц, замещавших должности государственной гражданской службы, составляет [5]:

1) в государственных органах Российской Федерации – 727,5 тысячи человек, что соответствует укомплектованности – 91,2%;

2) на региональном уровне – 688,3 тысяч человек, что соответствует укомплектованности – 91,6%, из них:

а) в федеральных государственных органах – 484,5 тысяч человек, что соответствует укомплектованности – 90,6%);

б) в государственных органах субъектов Российской Федерации – 203,8 тысяч человек, что соответствует укомплектованности – 94,0%.

По состоянию на 1 января 2020 года должности муниципальной службы замещали 296,1 тысяч человек, что соответствует укомплектованности – 95,4%.

Количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров субъектов Российской Федерации, на 1 января 2020 года, составляет 9 635 человек.

Следует учитывать, что в органах МЧС принятие решения о включении кандидатуры в резерв оформляется представлением о зачислении в резерв, подписанным руководителем подразделения. Оценка кандидатов проводится на основании определенных критериев, например, таких как: возраст, личные и деловые качества, уровень знаний, опыт работы, состояние здоровья и иные [3].

Стоит отметить, что в органах МЧС по мере необходимости специалисты проходят обучение в специализированных учебных центрах. Основной целью обучения и воспитания сотрудников МЧС является обеспечение соответствующей квалификации и уровня подготовки всех категорий персонала.

В рамках осуществления мероприятий по совершенствованию процесса формирования кадрового резерва, необходимо отметить следующие основные проблемы:

1. Несовершенство механизма планирования кадрового резерва.

Для решения указанной проблемы, необходимо разработать годовой план управления кадрового резерва.

В план могут входить положения о распределении обязанностей среди работников, о системе контроля и отчетности, о конкурсе для эффективной работы кадрового резерва и сроков выполнения определенных задач:

1) распределения обязанностей среди работников – каждый работник отделения по работе с персоналом, будет выполнять определенные функции, по работе с кадровым резервом, которые будут разнесены в должностные инструкции;

2) для отобранного сотрудника, который будет контролировать процесс, будут разработаны документы для соблюдения отчетности в указанный период;

3) проведение конкурса для резервистов включает в себя:

а) тестирование участников конкурса для диагностики знаний, а также лидерских черт;

б) отбор наиболее подходящих кандидатов;

в) проведение интервью с участниками для получения биографических сведений, выяснения особенностей профессионального пути, карьерных планов на будущее;

г) утверждение списка победителей; в дальнейшем, занятие вышестоящих должностей или замещение их.

2. Отсутствие мотивации в кадровый резерв.

Необходимо выделение дополнительного финансирования с целью мотивации людей на такие мероприятия как:

1) повышение квалификации, профессиональная переподготовка (исходя из их желаний к самосовершенствованию) при высоких показателях работы, при старании и добросовестном отношении к работе;

2) ежегодная дополнительная премия;

3) проведение корпоративных мероприятий (праздники, выездные мероприятия).

3. Отсутствие четкого контроля над деятельностью кадрового резерва.

Для решения указанной проблемы нужно выполнить следующие мероприятия:

1) разработать план отбора, кадрового работника, для введения новых должностных обязанностей, таких как контроль над работой кадрового резерва, в случаи каких-то экстренных проблем, быстрая реакция на них;

2) осуществлять все пункты из плана с кадровыми работниками;

3) подводить итоги для отбора лучшего сотрудника и в дальнейшем этому работнику выплачивается денежное вознаграждение в виде премии.

Дополнительно необходимо отметить, что для оценки кадрового резерва и определения мероприятий по его совершенствованию можно проводить диагностические исследования, включающие в себя 3 этапа:

1 этап: заполнение анкеты среди потенциальных резервистов;

2 этап: оценка профессиональных качеств кандидатов и заключение по оценке результатов труда кандидатов;

3 этап: заполнение листа самооценки кандидата в кадровый резерв.

Таким образом, по итогам разработки мероприятий, направленных на совершенствование деятельности организации, важно отметить, что совершенствование процесса управления кадровым резервом позволяет запустить систему мотивации персонала и вести контроль над работой в организации в целом.

Литература

1. Балкаров А.Я. Правовое и организационное обеспечение работы с кадровым резервом в органах внутренних дел Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2017. – 234 с.

2. Баранникова И.А. Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы в системе МЧС России: автореф. дисс... канд. юрид. наук. М., 2008. – 160 с.

3. Зенин Ю.Н. Анализ формирования кадрового резерва в системе МЧС России [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-formirovaniya-kadrovogo-rezerva-v-sisteme-mchs-rossii>.

4. Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации Версия 3.1 ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72098548/#ixzz76tzTz0sy>.

5. Портал Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>.

6. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ (действующая редакция).

7. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (действующая редакция).