

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

Подготовка кадрового резерва государственной службы: современные тенденции

Тумарева Полина Аркадьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: Pelagey1995@rambler.ru

В данной работе рассматриваются современные тенденции подготовки кадрового резерва государственной службы. Как зарубежный, так и отечественный опыты последних десятилетий демонстрируют значимость профессиональной подготовки государственных служащих. Особое внимание уделяется проблеме эффективности государственной власти и управления. В России последние 15 лет активно реализуется программа подготовки кадров для государственной службы, создаются кадровые резервы, с целью повышения профессиональной и управленческой компетентности [1, 2]. В то же время в зарубежных странах созданы и функционируют собственные модели и концепции реформирования государственного аппарата, способствующие повышению эффективности и качества работы государственной службы [3]. Но, в отличие от России, в системах национальных гражданских служб стран Евросоюза или стран Центральной и Восточной Европы нет кадровых резервов. Западные специалисты объясняют это отсутствием необходимости в кадровом резерве. В зарубежных странах кадровые резервы создаются исключительно в рамках проведения кампании по приему на государственную службу.

Проведенное исследование показало, что такое отличное друг от друга отношение к роли кадрового резерва со стороны России и Запада связано с рядом причин. Во - первых, разные временные сроки развития систем подготовки персонала на государственные должности. Кроме того, в России и на Западе существует разное восприятие кадрового резерва государственной службы. В России кадровому резерву отводится важная роль, существует большое количество программ по подготовке резервистов. В то же время зарубежные страны считают кадровый резерв пустой тратой времени. В - третьих, разные методы подготовки государственных служащих. В зарубежных странах акцент делается на начальное образование, в России же преобладает опыт переквалификации государственных служащих, отправка на дополнительное обучение. Таким образом, представляется важным изучение опыта зарубежных стран, так как сравнение с ними показывает плюсы и минусы кадрового резерва в России, позволяет исправить недостатки, выявить дальнейшие перспективы для отечественного кадрового резерва государственной службы, а также демонстрирует важность начального образования государственных служащих.

Источники и литература

- 1) Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. М.: издательство: ЮРАЙТ, 2014 – С. 12-24
- 2) www.government.ru (Правительство России)
- 3) Ларионова Н. И., Гордеева Ю. И. Зарубежный опыт подготовки и отбора в кадровый резерв на государственной гражданской службе// МарГТУ ФУП, Журнал «Инновационные технологии управления и права», №1-2, 2012 – С. 19-24