Курсовая работа на тему: «Система формирования кадрового резерва руководителей муниципальных органов власти»

Выполнила студентка
группы 3-12 ГиМУ (бп)-ОП 1(ОГИМ)
Полякова И.И.

- Кадровый резерв –это совокупность муниципальных служащих (граждан), признанных победителями конкурсного отбора для включения в резерв на замещение вакантной должности муниципальной службы, а также по другим основаниям, предусмотренным законодательством, на основе оценки их профессионального уровня (знаний и навыков, профессиональных и личностных качеств) и соответствия квалификационным требованиям к должностям муниципальной службы определенной категории и группы.

Кадровый резерв формируется в следующих целях:

- замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста муниципального служащего;
- замещения вакантной должности муниципальной службы в другом государственном органе в порядке должностного роста муниципального служащего;
- замещения должности муниципальной службы, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

Кадровый резерв

Сущность → специально сформированная на основе индивидуального отбора и оценки группа работников, обладающая необходимыми профессиональными и личностными качествами для выдвижения на более высокие должности

Уровни кадрового резерва →
Федеральный кадровый резерв;
Кадровый резерв субъекта РФ;
Кадровый резерв в государственном органе.

Основные требования к формированию кадрового резерва →
формируется на конкурсной основе;
могут быть зачислены как госслужащие, так и граждане;
включение в кадровый резерв оформляется правовым актом государственного органа;
органом по управлению государственной службой РФ составляется Сводный кадровый резерв РФ для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы РФ.

Формирование резерва руководящих кадров
Подбор резерва
Изучение документов
Беседы, анкетирование, опрос
Итоги аттестации и производственной деятельности
Социально-психологическое тестирование
Практическое испытание на производстве
Обучение резерва
Учеба по индивидуальным планам
Школы резерва
Курсы и институты повышения квалификации
Спецфакультеты переподготовки
Зарубежные стажировки
Расстановка резерва
Конкурсы руководителей и специалистов
Опросы общественного мнения
Экзамены на должность
Преддолжностная подготовка
Утверждение в должности

Рассматривая проблематику формирования кадрового резерва проблемы кадрового обеспечения муниципальных органов управления условно можно объединить в три основных блока:

- Первый блок проблем - недостаточная квалификация муниципальных служащих.
- Второй блок - проблема корпоративной культуры муниципальной службы.
- Третий блок проблем связан с привлекательностью муниципалитета как работодателя на рынке услуг.

В деятельности администрации города Оренбурга в формировании кадрового резерва руководителей можно выделить следующие проблемы:

- 1. Отсутствие четкого видения реальной потребности в кадровом резерве, что оборачивается ненадлежащим планированием мер, направленных на эффективную реализацию целей и задач подготовки кадрового резерва. Когда потребность определена неверно, или вообще не проводились какие-либо расчеты на этот счет, результат чаще всего бывает предсказуемый – состав кадрового резерва не может быть признан оптимальным даже в количественном отношении. Он может быть или недостаточным, или избыточным, или структурно не выдержанным.
- 2. Отсутствие четко сформулированных требований к претендентам в кадровый резерв В составе кадрового резерва сплошь и рядом обнаруживается так называемый «недоброкачественный человеческий материал», работа с которым не всегда бывает успешной и что может дискредитировать предназначение института кадрового резерва со всеми из этого вытекающими последствиями.
- 3. Слабо определяются потенциальные возможности претендентов в резервисты к саморазвитию, к росту профессионализма, к обогащению новыми знаниями и др. Именно это обстоятельство объясняет те случаи, когда за время пребывания в кадровом резерве его участники не продемонстрировали никакого прогресса в своем развитии.
- 4. Выделены моменты, когда игнорируются научные рекомендации по применению методик и критериев оценки отбираемого в состав резерва персонала. Верх берет искаженный субъективизм в окончательном принятии решений о зачислении в кадровый резерв неподходящих кандидатов. Потому и оказываются среди резервистов не самые достойные или случайные люди, с которыми в последующем трудно бывает работать и даже принятие серьезных мер к их профессиональному развитию не всегда дает нужные результаты. Такие выходцы из кадрового резерва редко бывают по-настоящему конкурентоспособными для замещения руководящих должностей.
- 5. Выдача кандидатам в кадровый резерв неверных установок, некорректной или заведомо необъективной информации о планах их использования после прохождения подготовки.

Для оптимизации системы формирования кадрового управленческого резерва администрации города Оренбурга предложены рекомендации как правового, так и практического характера. В частности отмечено, что основные процедуры формирования кадрового резерва требуют четкой регламентации в соответствующем нормативном правовом акте именно федерального уровня, который должен регулировать следующие вопросы:

- цели, основные задачи и принципы формирования кадрового резерва на муниципальной службе Российской Федерации;
- источники формирования кадрового резерва на муниципальной службе Российской Федерации;
- основные этапы и процедуры формирования кадрового резерва на муниципальной службе Российской Федерации;
- особенности и порядок формирования кадрового резерва государственного органа;
- основные направления работы с кадровым резервом на муниципальной службе;
- порядок занятия должности муниципальной службы лицами, состоящими в кадровом резерве государственного органа;
- порядок исключения из кадрового резерва .