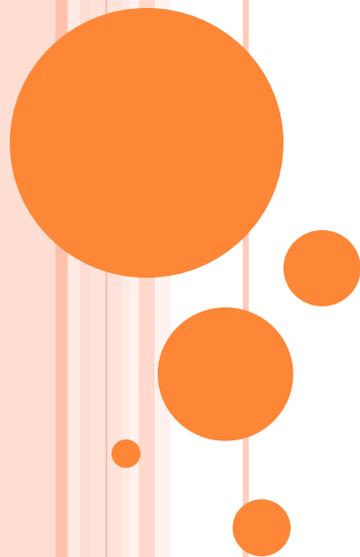


ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных служащих, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения очередных должностей.



РАБОТА С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ, КАК И ДРУГИЕ
ТЕХНОЛОГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЯВЛЯЕТСЯ КОМПЛЕКСНОЙ И
БАЗИРУЕТСЯ НА ОСНОВЕ:

- расчета потребности в персонале;
- анализа кадрового потенциала;
- анализа кадровой ситуации в регионе;
- плана по пересмотру организационной структуры (организационное проектирование);
- оценки кандидатов при приеме на работу, диагностики персонала;
- аттестации и оценки труда.



В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВКЛЮЧАЮТСЯ:

- молодые,
- компетентные,
- профессионально грамотные,
- перспективные чиновники.



В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИНСТИТУТ РЕЗЕРВА ВЫПОЛНЯЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ФУНКЦИИ:

- развития,
- регулирования,
- стабилизации,
- непрерывности действия государственного аппарата.



ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСТИТУТА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОБЕСПЕЧИВАЕТ:

- своевременное удовлетворение дополнительной потребности в кадрах служащих всех категорий в соответствии с реестрами должностей государственной и муниципальной службы;
- качественный отбор и целенаправленную подготовку кандидатов на выдвижение;
- сокращение периода адаптации служащих, вновь назначенных на более высокие должности;
- повышение профессионализма и улучшение качественного состава служащих.



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НА ОСНОВЕ СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПОВ:

- актуальности резерва — потребность в замещении должностей должна быть реальной;
- соответствия кандидата характеру должности и типу резерва - требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;
- перспективности кандидата — ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.



ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ДАННОЙ СФЕРЫ:

- равного доступа граждан к государственной службе;
- объективности в подборе и зачислении в резерв в соответствии с заслугами и способностями работников, необходимыми для выполнения более ответственной работы;
- компетентности и профессионализма;
- учета при формировании резерва пола, происхождения, национальности, религиозных и политических взглядов работников;
- — обязательного личного согласия кандидата на зачисление в резерв;
- — ответственности руководящих должностных лиц в органах государственной власти за наличие резерва на свои должности и качество его подготовки



Руководители и кадровые службы органов
государственной власти должны использовать все
источники пополнения резерва:

- представителей политических партий;
- депутатов законодательных органов власти;
- офицеров, уволенных в запас;
- другие категории работников.



НЕСМОТЯ НА РАЗЛИЧНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА, ТРЕБОВАНИЯ К ЕГО ПОДБОРУ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ЕДИНЫ:

- высокий уровень профессионализма;
- прогрессивные взгляды и личностные характеристики (положительная мотивация на реализацию социально-экономической политики государства, активная установка на добросовестное и творческое выполнение должностных обязанностей и т.д.);
- четко выраженные признаки социально-психологической зрелости.



ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДОЛЖНЫ УЧИТЫВАТЬСЯ:

- результаты служебной деятельности,
- уровень профессионального образования,
- стаж работы по специальности, возраст (как правило, не старше 40—45 лет),
- состояние здоровья,
- общественное мнение о сотруднике,
- личное желание государственного служащего и планирование им своей карьеры.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

