

Министерство образования и науки РФ



Национальный исследовательский
Томский государственный университет
Международный факультет управления
Администрация Томской области
Томский филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

*Материалы Всероссийской научно-практической
конференции (с международным участием)
Томск, 29–30 марта 2012 г.*



Издательство Томского университета
2012

россиянин не сделает для себя конкретных выводов. Необходимо также учитывать, что государство должно предоставить соответствующую атмосферу для проживания в стране – безопасную, экологическую, благоприятную, экономическую и социальную атмосферу. Доказано, что уровень коррупции напрямую зависит от стабильности политической системы страны. При этом уровень коррупции не зависит от культурных и национальных особенностей народов. Следовательно, антикоррупционная политика начинается с каждого индивидуально.

Литература

1. *О противодействии коррупции*: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ: // Консультант Плюс. – Электрон. дан.
2. *О национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы*: Указ Президента РФ от 13.04.2010 № 460 // Гарант. – Электрон. дан.
3. *История коррупции в России* // <http://www.ruscorruption.ru/history/>
4. *Доклад фонда «ИНДЕМ» Россия-2015: судьба коррупции и судьба России.* // www.indem.ru
5. *Доклад В. Путина «Мы должны победить коррупцию»* // <http://ria.ru/politics/20120206/558125708.html>
6. *Андрианов В.Д.* Коррупция как глобальная проблема: история и современность / В.Д. Андрианов. – М.: Экономика, 2011. – 301с.
7. *Самые коррумпированные страны в 2011 году* // <http://rating.rbc.ru/article.shtml?2011/12/04/33496664>

ЦЕНТР ОЦЕНКИ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ НА ПРИМЕРЕ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.Е. Севрюкова

*Науч. руководитель: ст. преподаватель С.А. Еварович
Томский государственный университет*

Аннотация. Формирование кадрового резерва является способом оперативного реагирования государственного аппарата на потребности в формировании и функционировании органов государственной власти, позволяет оперативно в соответствии со стоящими задачами замещать вакантные должности. Технология «Центр оценки» используется для отбора, обучения и развития персонала. Безусловными преимуществами центра оценки являются высокая точность оценки коммуникативных и деловых навыков, управленческого потенциала участников, а также высокая прогностичность полученных результатов.

Summary. Formation of a personnel reserve is way of operative reaction government on requirement for formation and functioning of public authorities. The technology «Assessment Center» is used for selection, training and personnel development. Important advantages of the

Assessment Center are accuracy of an estimation of communicative and business skills, administrative potential of participants.

Новая модель государственного управления, реформирование государственной службы России, ее аппарата невозможны без грамотного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешное проведение экономических реформ, строительство социально защищенного демократического государства.

Эффективное обеспечение кадрами органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными специалистами возможно при активном использовании института резерва кадров.

Кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области – это сформированная на конкурсной основе группа перспективных специалистов, обладающих необходимыми профессионально-деловыми и личностными качествами, положительно проявивших себя в профессиональной и учебной деятельности, и предназначенных для замещения вакантных должностей государственной гражданской службы Томской области. [4]

Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению кадрового состава, обеспечение непрерывности и преемственности управления, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции на соответствующих должностях.

Основными принципами формирования кадрового резерва являются:

- инновационность – переход от традиционной политики воспроизводства кадров к управлению карьерами;
- эшелонированность – поэтапное включение в кадровый резерв наиболее подготовленных и эффективных управленцев, а так же вовлечение опытных и высококвалифицированных работников из других сфер;
- конкурсность – включение в кадровый резерв должно производиться на условиях состязательности и равенства условий для всех участников и объективной оценки достижений и потенциала;
- комплектность – оценка кандидатов для зачисления в резерв должна производиться на основании ряда разнонаправленных параметров с участием профессиональных экспертов;
- перспективность кандидата - ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья. [3]

Порядок формирования кадрового резерва государственной гражданской службы Томской области, а также особенности назначения лиц на должности государственной гражданской службы из кадрового резерва регламентируется следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (статья 64);
- Закон Томской области "Об утверждении Положения о кадровых резервах государственной гражданской службы Томской области" от 12.02.2007 № 71-ОЗ.

Включение в кадровые резервы государственной гражданской службы осуществляется на основании личного заявления претендента о включении в кадровый резерв в случае принятия решения конкурсной комиссией, выносимого по результатам конкурса, проводимого на замещение вакантной должности либо специально для отбора в кадровый резерв.

Если говорить о логике формирования кадрового резерва, то просматриваются следующие 4 основные этапа.

1. Разработка профиля управленческих компетенций и процедуры оценки и отбора кандидатов в резерв.
2. Проведение оценки и отбор кандидатов в резерв.
3. Мониторинг резервистов в процессе реальной деятельности и обучения.
4. Оценка резервистов перед назначением на должность [2].

Процедуры оценки персонала являются базовыми для многих конкретных аспектов кадровой работы. В этом случае можно не только оценить степень развития у сотрудников профессионально важных качеств, но и выявить их потенциальные возможности, а также более продуктивно спланировать карьеру и направления профессионального развития.

Проблему объективности оценки обычно формулируют в виде отдельных требований к оценочной технологии. Она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен надежно, достоверно, с возможностью прогноза, комплексно.

Процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны и понятны не узкому кругу специалистов, а и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым.

Как пример оценочной технологии, удовлетворяющей указанным требованиям, можно представить технологию «Центр оценки». Суть метода заключается в том, что испытуемому предлагается выполнить ряд упражнений, моделирующих ключевые моменты деятельности, в

которых проявляются имеющиеся у него знания, умения и профессионально важные качества. Степень выраженности этих качеств оценивается подготовленными оценщиками по специально разработанным критериям оценки, полученным в результате анализа работ. На основании оценки делается заключение о степени пригодности человека к данной работе, о необходимости дополнительного обучения или индивидуальных консультаций, о продвижении по службе.

Центр оценки можно использовать при приеме на работу, отборе в кадровый резерв, обучении, поощрении, сокращении, продвижении.

Главные условия успешности проекта оценки сотрудников компании – увязка целей оценки с долгосрочными целями развития страны, четкая постановка задач. Технология «Центр оценки» разработана для определения компетенций специалистов, поэтому должна быть проделана большая предварительная работа по построению модели компетенций. Кроме того, необходимо определить критерии оценки – ключевые профессиональные навыки и личностные качества, разработать специфические для данного учреждения задания, хорошо спроектировать все этапы и процедуры оценки, подготовить команду оценщиков из числа сотрудников, найти правильный подход к подбору экспертов-наблюдателей [1].

Многие субъекты Российской Федерации ведут работу по созданию кадровых резервов.

В Красноярском крае перед включением в резерв происходит групповая дискуссия, затем индивидуальное собеседование.

В Воронежской области оценка в кадровый резерв состоит из:

- презентации предложений участника конкурса, направленных на решение стратегических задач социально-экономического развития Воронежской области, городского округа, муниципального района, государственных предприятий и учреждений;

- оценки уровня профессиональной компетентности кандидата на основе анкетирования, тестирования, экзамена, собеседования и др.;

- оценки степени владения информационными технологиями на уровне уверенного пользователя ПК.

Томская область – одна из первых в стране в качестве процедуры оценки лиц, участвующих в конкурсном отборе на включение в кадровый резерв Томской области и кадровые резервы государственных органов Томской области, применила технологию «Центр оценки».

Была разработана модель компетенций деятельности государственного гражданского служащего, состоящая из профессиональных, деловых, морально-психологических и интегральных компетенций.

Процедура центра оценки включает в себя:

- введение в программу оценки: приветствие, объявление задач и плана работы, определение групп участников-конкурсантов;
- тестирование;
- приборную диагностику по методикам «Точность» и «Стратегия решения пространственных задач»;
- самопрезентацию: знакомство;
- групповую дискуссию с решением задачи;
- самооценку результатов работы;
- рефлексивную диагностику;
- сообщение результатов участникам.

Использование технологии Центра оценки как технологии отбора в кадровый резерв в Томской области позволило с его помощью достичь:

для участников:

- равные условия для демонстрации своих качеств независимо от нынешних должностных обязанностей и результатов;
- возможность выразить свои интересы, цели и ожидания в отношении карьеры в условиях, специально созданных для приема информации такого рода;
- возможность узнать из процедуры обратной связи о своих индивидуальных сильных и слабых сторонах и общем потенциале – в целях саморазвития;
- возможность принимать решения о своих личных планах в области карьеры и жизненных целях на основе адекватной и независимой экспертизы;

для кадрового резерва Томской области и кадрового резерва государственных органов Томской области:

- надежная и объективная оценка индивидуального потенциала специалистов, не подверженная влиянию условий работы, оценок и склонностей начальства или же различий исполняемых функций и занятий;
- возможность оперативного реагирования государственного аппарата на потребности в формировании и функционировании органов государственной власти;
- возможность определить специфические сильные и слабые стороны по измеряемым качествам для каждого участника и использовать эту информацию для планирования карьеры специалистов и управления кадровой ситуацией в целом.

Литература

Базаров Т.Ю. Технология Assessment Centre [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базаров // HR-Portal. – М., 2004. – Электрон. дан. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/tekhnologiya-assessment-centre>

Базаров Т.Ю. О федеральном резерве управленческих кадров / Т.Ю. Базаров // Управление персоналом. – 2009. – №14.

Горбылева Е. Принципы формирования кадрового резерва [Электронный ресурс] / Е. Горбылева // HR-Portal. – М., 2004. – Электрон. дан. – URL: <http://www.hr-portal.ru/article/printsiyu-formirovaniya-kadrovogo-rezerva>

Кадровый резерв государственной гражданской службы Томской области [Электронный ресурс] // Томская область. Официальный интернет портал. – Томск, 1998. – Электрон. дан. – URL: <http://tomsk.gov.ru/civil-service/reserve/>

УКРУПНЕНИЕ РЕГИОНОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

А.Б. Адушеев

Томский государственный университет

Аннотация. Раскрываются сущность и причины процессов укрупнения регионов Российской Федерации, а также основные принципы и механизмы объединения. Сформулированы основные риски, связанные с процессом объединения регионов России.

Summary. The article reveals the nature and causes of the processes of consolidation of regions of the Russian Federation, as well as basic principles and mechanisms of unification. The author discloses and formulates the key risks associated with the process of unification of Russian regions.

Сохранение и укрепление целостности государства, экономический подъем и повышение благосостояния народа – важные составляющие процветания нашей страны. Реформы, проводимые в последние годы в России, были направлены как на обеспечение консолидации общества, так и на построение оптимальной государственной системы. Укрупнение регионов – неотъемлемая часть этих реформ.

Укрупнение регионов в данной статье предлагается понимать как процесс объединения нескольких соседних, территориально смежных субъектов Федерации и образование в результате этого новых, более крупных субъектов. При этом прежние субъекты утрачивают самостоятельный юридический статус. Данный процесс начался в 2004 г. с Федерального конституционного закона от 25.03.2004 № 1-ФКЗ «Об образовании в составе Российской Федерации нового субъекта Российской Федерации в результате объединения Пермской области и Коми-Пермяцкого автономного округа» [2].