УДК 316.354

ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ*

Пасовец Юлия Михайловна кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и политологии, Курский государственный университет (305000, Россия, г. Курск, ул. Радищева, 33).
E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

Аннотация

В статье раскрывается роль отбора кандидатов в кадровый резерв и подготовки кадров в системе управления кадровым потенциалом сферы государственного и муниципального управления; анализируются подходы к определению содержания и процедуры формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы. Обосновывается необходимость профессионализации подготовки управленческих кадров на основе организации образовательных программ дополнительного профессионального образования для кандидатов на включение в кадровый резерв и отобранных в резерв кандидатур на базе вузов. Рассматривается опыт органов исполнительной власти Курской области по разработке и реализации проекта школы кадрового резерва.

***Ключевые слова**: государственная и муниципальная служба, кадровый резерв, подготовка кадров для гражданской службы, дополнительное профессиональное образование.*

В контексте задач инновационного развития России и ее регионов оказывается востребованным новый тип управленца, обладающего личностными качествами и характеристиками, уровнем образования и профессиональной квалификации, которые позволяют адаптироваться к изменениям в профессиональной и социальной сферах и реализовывать профессиональные функции в соответствии с социальными вызовами современности. В этом плане особую актуальность приобретает задача построения эффективной системы формирования и подготовки кадрового резерва для сферы управления. Реализация этой задачи связана с необходимостью поиска и отбора кандидатов, обладающих необходимыми характеристиками; организацией их образовательно-профессиональной подготовки, связанной с адаптацией к выполнению будущих должностных обязанностей; обеспечением планомерного замещения вакансий в сфере управления; минимизацией элементов случайности в кадровой работе.

Вместе с тем к настоящему времени в социально-экономическом знании и практике социального управления недостаточно проработаны теоретико-методологические основы управления специализированной подготовкой кандидатов на включение в кадровый резерв государственной и муниципальной службы. В связи с этим необходимо определить место отбора кандидатов в резерв в системе управления кадровым потенциалом сферы государственного и муниципального управления, его специфику по сравнению с другими формами работы с кадрами, роль образовательно-профессиональной подготовки при формировании резерва управленческих кадров.

* *Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №13-33-01208 а2 «Адаптационный потенциал населения в условиях трансформации российского общества»*

Как предлагает С.А. Сухарев, система управления государственным кадровым потенциалом должна включать в себя процедуру оценки кадрового потенциала и представлять собой следующую последовательность этапов: 1) оценка кадровых потребностей государственной службы; 2) оценка качественных характеристик кадров государственной службы; 3) отбор в резерв; 4) организация мониторинг-контроля и планирования кадрового потенциала; 5) повышение квалификации; 6) приобретение нового опыта; 7) формирование требуемых личностных качеств; 8) замещение должностей служащими с высокой оценкой кадрового потенциала; 9) высвобождение служащих с низкими показателями оценки кадрового потенциала; 10) организация внутри- и межведомственных перемещений; 11) расширение оценки кадрового потенциала в отношении государственных корпораций, выдвиженцев в резерв по рекомендации и самовыдвиженцев [1, с. 194]. Тем самым в данном подходе образовательно-профессиональная подготовка специалистов, связанная с их адаптацией к новым профессиональным и должностным обязанностям, осуществляется после их включения в состав кадрового резерва.

В целом представляется возможным применять приведенную схему управления кадровым потенциалом и в отношении системы муниципальной службы с определенной корректировкой содержания этапов с учетом специфики последней.

Учитывая ключевую роль этапа формирования и подготовки кадрового резерва в системе управления кадровым потенциалом сферы управления, определение его содержательных и организационных аспектов составляет важную теоретическую и практическую задачу. Вместе с тем, по мнению ряда исследователей (Е.Д. Богатырева, И.Н. Сидоренко, В.И. Шарина и др.), проводивших анализ нормативно-правовых и организационных оснований формирования резерва управленческих кадров в современной российской практике, одними из ключевых проблем данной сферы выступают вопросы определения источников формирования кадрового резерва, основных процедур и этапов этого процесса [2, с. 13–21; 3, с. 82; 4, с. 117]. Эти вопросы остаются недостаточно разработанными как с точки зрения нормативно-правовой базы, так и с позиции реализации на практике, требуют своего дальнейшего научного осмысления.

В результате анализа подходов к выделению элементов работы с кадровым резервом на государственной службе И.Н. Сидоренко предлагает включать в систему формирования кадрового резерва следующие этапы: 1) инвентаризацию и определение необходимых функций органов власти и управления; 2) реальную оценку необходимого качественного состава кадров для реализации этих функций; 3) объективную оценку действующего состава кадров и перспективы финансирования кадров; 4) определение целей формирования резерва; 5) оценку и расчет потребности в резерве со стороны органов власти и управления; 6) формирование критериев зачисления в резерв; 7) формирование требований к кандидатам в резерв применительно к каждой из основных должностей, к каждой группе должностей; 8) выявление наличия перспективных специалистов (профессиональные и личностные аспекты их перспективности); 9) разработку системы оценки готовности резерва; 10) выбор и реализацию технологий формирования резерва (с учетом специфики каждого органа власти и управления, каждой группы должностей, каждой должности); 11) формирование кадровых программ для каждого конкретного служащего [3, с. 77].

В рамках такого подхода актуализирована задача поиска, отбора и реализации технологий формирования кадрового резерва, где будут учтены особенности определенного органа власти, конкретной группы должностей и отдельной должно-

сти. При этом следует также ориентироваться и на разработку новых технологий создания резерва управленческих кадров, обеспечивающих достижение необходимых задач. В данном контексте технологии формирования кадрового резерва связаны с определенными формами и методами кадровой работы.

Рассматривая нормативно-правовые и организационные основания создания кадрового резерва муниципальной службы, Е.Ю. Киреева выделяет следующие этапы формирования кадрового резерва: 1) подбор и отбор кандидатов в состав кадрового резерва; 2) оценка отобранных кандидатур; 3) согласование состава кадрового резерва с должностными лицами, в номенклатуру которых они входят; 4) определение методов, форм и сроков его подготовки [5, с. 42]. При этом она обращает внимание на опыт ряда муниципальных образований по организации взаимодействия с высшими учебными заведениями в целях создания системы непрерывного профессионального образования управленческих кадров, обучения резервистов и прохождения ими стажировок.

Профессионализация кадрового потенциала в сфере управления и резерва управленческих кадров выступает необходимым основанием для повышения качества управления и обеспечения реализации стратегий и программ социально-экономического развития страны в целом и ее регионов. Ее достижение связано с организацией системы целенаправленной подготовки и переподготовки управленческих кадров.

В работе с кадровым резервом сферы управления ключевое значение имеет определение квалификационных и иных требований к кандидатам на включение в такой резерв. В этом плане перед кадровыми службами органов государственного и муниципального управления стоит сложная задача – определить требования к кандидатам, на основе которых станет возможным создание такого кадрового потенциала, который в профессиональном, деловом и нравственном отношении позволил бы обеспечить эффективное функционирование и развитие управленческого аппарата. При этом основные квалификационные требования к желающим занять конкретную должность (уровень профессионального образования, стаж работы, профессиональные знания и навыки) в системе государственной гражданской и муниципальной службы изложены в соответствующих федеральных законах [6; 7]. Тем самым неотъемлемой составляющей отбора кандидатов в резерв управленческих кадров является определение их соответствия квалификационным и иным требованиям, предъявляемым к вакантной должности.

В настоящее время на федеральном и региональном уровнях государственного управления ведется активная работа по разработке и внедрению программ формирования резерва управленческих кадров. Основная цель таких программ состоит в выявлении наиболее квалифицированных и перспективных специалистов, содействии их дальнейшему развитию и привлечении в кадровый резерв для занятия вакантных должностей государственной и муниципальной службы. В этом русле принципы поиска и отбора кандидатов определяются их способностью и готовностью по своему ресурсному потенциалу стать ядром системы государственного и муниципального управления и движущей силой реализации стратегии развития России в целом, ее регионов и отдельных муниципальных образований.

При разработке программ формирования резерва управленческих кадров в российских регионах уделяется внимание определению цели и задач такой программы, механизма ее реализации, а также количественным и качественным характеристикам кандидатов в кадровый резерв, процедуре их подготовки и отбора. Наряду с этим в таких программах зачастую делается акцент на ключевых направлениях регионального и муниципального развития, связанных с динамикой и пробле-

мами развития экономики и социальной сферы административно-территориальных образований.

Следует сказать, что при создании самой системы государственной и муниципальной службы законодательно были определены лишь общие подходы к принципам формирования резерва управленческих кадров. В этой ситуации на уровне отдельных регионов ведется разработка новых подходов и идей для создания системы подготовки управленческих кадров и их апробация, поиск эффективных технологий, форм и методов работы с кадровым резервом сферы управления.

В этом контексте повышается значимость опыта органов исполнительной власти Курской области по формированию резерва управленческих кадров, связанного с разработкой концепции проекта «Губернаторская тысяча» и школы кадрового резерва «Управленец XXI века» и его практической реализацией.

Проект подготовки кадрового резерва «Губернаторская тысяча» создан и реализуется в Курской области, он является основой поиска, отбора и подготовки высококвалифицированных и перспективных специалистов для включения в состав резерва управленческих кадров на уровне региона и муниципальных образований. Данный проект является конкурсной площадкой для подготовки и отбора талантливых и активных людей, которые видят перспективы развития региона и готовы поддерживать инновационные начинания в развитии Курской области в различных сферах деятельности. В 2015 г. по поручению Губернатора Курской области А.Н. Михайлова для организации обучения финалистов проекта «Губернаторская тысяча» проводится школа кадрового резерва «Управленец XXI века». Проект данной школы кадрового резерва выступает одной из форм взаимодействия исполнительной власти, образовательных учреждений высшего образования и специалистов, занятых в различных отраслях экономики и претендующих на включение в резерв управленческих кадров. Занятия в школе «Управленец XXI века» осуществляются на площадках курских вузов по семи направлениям: предпринимательство и экономика; наука, образование и культура; строительство и производство; инновации и технологии; здоровье и спорт; сельское хозяйство и экология; государственное и муниципальное управление; финансы и инвестиции. Каждое из направлений предполагает разработку и реализацию специализированной образовательной программы.

Если в российской практике формирования резерва управленческих кадров распространена подготовка специалистов, уже отобранных в состав кадрового резерва, то опыт Курской области уникален тем, что этап отбора кандидатов в кадровый резерв предваряется специализированной образовательно-профессиональной подготовкой. Можно сказать, что в проекте школы кадрового резерва «Управленец XXI века» используются два ключевых из нескольких подходов к развитию персонала сферы управления, отмеченных В.А. Сулемовым:

– развитие карьеры, которое реализуется как способ использования возрастающих способностей персонала в целях развития организации и удовлетворения потребности в способных работниках в управленческих звеньях;

– обучение и повышение квалификации, что связано с осуществлением специализированной подготовки к выполнению соответствующих функций, повышением образовательно-профессионального потенциала участников проекта [8].

Специфика данного проекта заключается в том, что предложена система подготовки специалистов, занятых в разных сферах экономической деятельности, на этапе подбора кандидатов в состав кадрового резерва сферы управления. В целом этот проект может выступать примером для создания системы дополнительного

профессионального образования в рамках подготовки кадрового резерва и развития кадрового потенциала сферы управления в регионе.

Следует обратить внимание на следующее важное обстоятельство, которое определяет значимость данного проекта для оптимизации системы подготовки резерва управленческих кадров.

Практика работы кадровых служб органов государственного и муниципального управления показывает, что одной из острых проблем работы с кадровым резервом оказывается неоднородность уже отобранных в состав резерва кандидатов по разным критериям: по уровню образования и профессиональной квалификации, по стажу работы, по доминирующему стилю руководства, по степени развития организаторских способностей и др. [3, с. 90].

В этом плане курский проект ориентирован на снижение степени неоднородности состава конкурсантов еще на этапе выявления и отбора наиболее квалифицированных и перспективных кандидатур, поскольку образовательная программа по каждому из направлений рассчитана на дополнительное обучение в рамках специализации всех участников проекта.

Здесь следует подчеркнуть то, что данный проект изначально создает необходимую основу для обеспечения равного доступа граждан к государственной и муниципальной службе, поскольку обеспечивает образовательную подготовку всем категориям лиц, претендующим на включение в резерв управленческих кадров. Особую значимость этот вопрос приобретает в контексте тех выводов, к которым приходят исследователи по результатам анализа практики подготовки участников кадрового резерва управленческой сферы в других российских регионах. Так, В.И. Шарин обращает внимание на то, что в системе работы с резервом управленческих кадров дополнительное обучение проходят только уже отобранные кандидаты в кадровый резерв, как правило, являющиеся государственными гражданскими служащими [4, с. 115]. С.Ю. Наумов и Е.В. Масленникова отмечают, что «...практика планирования индивидуального профессионального развития и реализации соответствующих программ развития лиц, состоящих в резерве, крайне ограничена, а для лиц, не являющихся государственными служащими, практически нулевая» [9, с. 63].

Учитывая эту ситуацию, необходимость такого проекта, как школа кадрового резерва «Управленец XXI века», апробируемого в Курской области, обусловлена попыткой нивелировать те проблемы, с которыми сталкиваются кадровые службы органов власти и в других регионах.

Более того, для участников проекта на базе высших учебных заведений разрабатываются и реализуются образовательные программы с учетом потребностей слушателей школы кадрового резерва в формировании и развитии востребованных у них знаний и компетенций. Так, с целью выяснения запроса слушателей на формирование определенных общекультурных и профессиональных компетенций в рамках обучения в школе кадрового резерва, специфики их адаптационных ресурсов и учета этих данных при разработке и реализации образовательной программы в марте 2015 г. нами был проведен опрос среди участников проекта по направлению «Наука, образование и культура», реализуемого на базе Курского государственного университета. Количество опрошенных составило 168 человек. Опрос – сплошной (в опросе приняли участие все слушатели школы кадрового резерва по указанному направлению); метод сбора социологической информации – анкетирование.

Социологическое сопровождение процесса разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования специалистов при подготовке кадрового резерва в регионе позволило выявить и охарактеризовать ведущие мотивы участия специалистов в данном кадровом проекте и их запрос на со-

держание образовательно-профессиональной подготовки в рамках формирования резерва управленческих кадров в регионе.

Следует отметить, что вопрос о мотивации участия в отборе для включения в кадровый резерв и проектах, связанных с данным отбором, является одним из ключевых для формирования резерва управленческих кадров и оценки качественных характеристик кандидатов. Исследование мотивов участников позволяет выявить направленность их интересов, степень соответствия этих интересов тем задачам, которые ставятся для создания кадрового резерва, удовлетворяющего в профессиональном, личностном и нравственном отношении запросам регионального развития. Как отмечает В.С. Половинко при анализе профессиональной карьеры менеджера, «мотивация определяет то, как высоки устремления человека и как настойчиво он будет реализовывать свои планы» [10, с. 14]. Также на примере формирования кадрового резерва университета группа исследователей выделяет три основных критерия мотивации участия в резерве кадров: 1) уважение, известность, отношение к элите; 2) возможность профессионального роста; 3) дополнительное финансирование в виде доплаты к заработной плате по основному месту работы и получение дополнительного финансирования для проведения научных исследований (командировок, стажировок, приобретения оборудования и т.д.) [11, с. 58].

Исходя из тех возможностей, которые предоставляет курский проект для профессионального, карьерного и личностного роста его участникам и в целом для наращивания и реализации их адаптационного потенциала, нами определены мотивы участия в проекте, которые сгруппированы в следующие блоки (см. табл. 1).

Таблица 1

Авторская классификация мотивов участия в кадровом проекте

Мотивы личностного роста	– стремление развить свои способности и потенциал, – желание расширить свой кругозор, повысить уровень общей культуры, – стремление повысить свою самооценку.
Мотивы профессионального развития	– желание повысить уровень своих профессиональных знаний и компетенций, – стремление обменяться опытом работы с другими участниками проекта, – желание познакомиться с содержанием других проектов, новыми идеями, – стремление познакомиться с зарубежным опытом работы.
Мотивы должностного продвижения и материального стимулирования	– желание получить должность в системе государственной и муниципальной службы региона, – стремление продвинуться по карьерной лестнице по месту работы, – желание повысить оплату труда, получить надбавку, премию.
Мотивы социально-инновационной деятельности	– желание поддержать новые начинания и мероприятия в регионе, – стремление способствовать социальному развитию региона, – желание реализовать свой проект на практике.
Мотивы развития социальных и деловых связей	– стремление установить деловые связи, – желание расширить круг личных знакомств, – стремление улучшить отношение к себе руководства по месту работы, – желание добиться общественного признания и уважения, – стремление получить помощь в развитии собственного бизнеса.

При этом теоретико-методологической основой данной классификации выступает разработанная нами концепция адаптационного потенциала населения, в рамках которой в структуре адаптационного потенциала мы выделяем ряд значимых ресурсов: личностно-культурный, образовательно-профессиональный, материальный, социальный, демографический [12]. Исходя из этого, мотивы включения социального актора (индивида или социальной общности) в определенную деятельность рассматриваются нами во взаимосвязи с его ресурсам и в целом ресурсным потенциалом.

Для участников кадрового проекта как кандидатов в резерв управленческих кадров изменяются условия жизнедеятельности, связанные с необходимостью освоения ими новых профессиональных функций и их качественного исполнения, что становится источником их социальной и профессиональной адаптации к этим условиям. Соответственно такие мотивы участия в проекте формирования кадрового резерва, как мотивы личностного роста и социально-инновационной деятельности ориентированы на развитие и реализацию личностно-культурного ресурса участников проекта; мотивы профессионального развития – их образовательно-профессионального ресурса; мотивы развития социальных и деловых связей – социального ресурса участников проекта; мотивы должностного продвижения и материального стимулирования – их материального ресурса. В силу понятных причин нами не выделялись и не рассматривались мотивы участия в проекте, в той или иной степени ориентированные на демографический ресурс.

Обращаясь к результатам проведенного нами опроса, отметим, что у более половины участников проекта (64,3 %), одним из основных мотивов, по которым они решили принять участие в проекте «Губернаторская тысяча», является стремление повысить уровень своих профессиональных знаний и компетенций (см. табл. 2). При этом отдельные слушатели (2,4 %) проявляют интерес к зарубежному опыту работы и хотят с ним познакомиться.

Для значительной доли участников школы кадрового резерва их решение участвовать в проекте обусловлено желанием обменяться опытом работы с другими участниками проекта (17,9 %), познакомиться с содержанием других проектов, новыми идеями (16,7 %), получить возможность реализовать разработанный проект на практике (8,3 %). Иными словами, многие участники заинтересованы в развитии своей проектной деятельности, ее обогащении за счет знакомства с разработками других участников и новыми идеями, практическом воплощении своих проектных идей.

Более трети слушателей (38,7 %) включились в реализацию проекта в качестве участников из-за желания развить свои способности и потенциал. Также для третьей части респондентов (38,7 %) стимулом к участию в проекте стало их стремление расширить свой кругозор, повысить уровень общей культуры. Практически для каждого десятого участника (9,5 %) проекта важным мотивом его участия в проекте выступает стремление повысить свою самооценку.

Как видно из табл. 2, пятая часть опрошенных (22,6 %) свое участие в проекте связывает со стремлением поддержать новые начинания и мероприятия в регионе. При этом примерно у такого же количества (18,5 %) специалистов основным мотивом участия в проекте выступает стремление внести свой вклад в социальное развитие региона. Определенная часть слушателей (8,3 %) посредством участия в проекте стремится получить возможность реализовать разработанный проект на практике.

Определенная доля слушателей имеет прагматичные мотивы: участвуя в проекте, 11,3 % из них хотят получить должность в системе государственной и муниципальной службы региона; 10,1 % – продвинуться по карьерной лестнице по месту работы; 7,1 % – повысить оплату труда, получить надбавку, премию.

Таблица 2

Мотивы участия специалистов в проекте формирования резерва управленческих кадров в регионе*

Варианты ответов	Количество человек, в %
Повысить уровень своих профессиональных знаний и компетенций	64,3
Развить свои способности и потенциал	38,7
Расширить свой кругозор, повысить уровень общей культуры	38,7
Поддержать новые начинания и мероприятия в регионе	22,6
Способствовать социальному развитию региона	18,5
Обменяться опытом работы с другими участниками проекта	17,9
Познакомиться с содержанием других проектов, новыми идеями	16,7
Получить должность в системе государственной и муниципальной службы региона	11,3
Продвинуться по карьерной лестнице по месту работы	10,1
Установить деловые связи	9,5
Повысить свою самооценку	9,5
Расширить круг личных знакомств	8,9
Реализовать свой проект на практике	8,3
Повысить оплату труда, получить надбавку, премию	7,1
Получить помощь в развитии собственного бизнеса	4,2
Познакомиться с зарубежным опытом работы	4,2
Улучшить отношение к себе руководства по месту работы	2,4
Добиться общественного признания и уважения	2,4
Другое («*посмотреть на систему подготовки изнутри и увидеть, действительно ли реально в Курской области занять руководящую должность без знакомств*»)	0,6
***** Сумма процентов превышает 100 %, так как допускалось отметить несколько вариантов ответа***	
Итого	295,9

Практически каждый десятый опрошенный (9,5 %) связывает свое участие в проекте с установлением деловых связей (см. табл. 2). Для некоторой части участников проекта важными мотивами участия в проекте выступают желание расширить круг личных знакомств (8,3 %) и получить помощь в развитии собственного бизнеса (4,2 %). Некоторые опрошенные, участвуя в проекте, надеются добиться общественного признания и уважения (2,4 %). Среди слушателей есть и те, кто посредством своего участия в проекте пытается улучшить отношение к себе руководства по месту работы, однако их незначительное число (2,4 %).

Таким образом, для основной части слушателей ключевыми мотивами участия в проекте выступают мотивы профессионального развития и личностного роста, а также мотивы социально-инновационной деятельности. Многие участники школы кадрового резерва заинтересованы в развитии своей проектной деятельности, ее обогащении за счет знакомства с разработками других участников и новыми идеями, практическом воплощении своих проектных идей.

Тем самым главные мотивы участия в проекте «Губернаторская тысяча» и непосредственно в школе кадрового резерва для большинства слушателей определяются их стремлением к развитию профессиональных (в первую очередь) и общекультурных (во вторую) компетенций, включению в проектную деятельность.

Как показывает контент-анализ ответов на вопрос о наличии у участников проекта образовательного запроса на обучение в школе кадрового резерва, обра-

зовательные предпочтения большинства из них сконцентрированы в областях знания «Психология» (33,3 %) и «Экономика и управление» (32,7 %). В рамках образовательного направления «Психология» многие участники проекта заинтересованы в формировании знаний и компетенций по ряду отраслей психологии и ее разделов: «Психология управления» (11,3 %), «Психология личности, личностное развитие» (8,9 %), «Лидерство» (6,5 %), «Психология общения» (5,4 %) и др. По направлению «Экономика и управление» большинство респондентов проявляют интерес к освоению знаний и компетенций в таких отраслях, как «Управление персоналом» (17,2 %), «Менеджмент» (8,3 %), «Государственное и муниципальное управление» (1,8 %), «Управление образовательной организацией» (1,2 %) и др. Следует особо отметить, что практически каждый десятый (9,5 %) участник проекта хотел бы приобрести знания и компетенции, необходимые для успешного осуществления проектной деятельности и реализации проектов на практике.

Определенная часть слушателей школы кадрового резерва заинтересованы в формировании знаний и компетенций в предметной области «Социология» (6,0 %) и смежных отраслях «Социальная работа» (1,2 %), «Конфликтология» (1,2 %). Также среди участников проекта есть группа обучающихся, проявляющих интерес к освоению знаний из области «Юриспруденция» (5,4 %). Здесь стоит обратить внимание на потребность этих участников в знаниях в сфере образовательного и трудового права, что имеет особое значение для их профессиональной деятельности, связанной с руководством образовательными организациями. Эти вопросы будут интересны и, важнее, востребованы в работе большинства слушателей школы кадрового резерва, относящихся к категории руководителей. Ряд участников проекта отметили, что хотели бы познакомиться с важными для них аспектами в областях знания и практики «Педагогика» (3,6 %), «Культурно-досуговая деятельность» (2,4 %), «Инновации в целом» (1,2 %), «Культура общения» (1,2 %) и «Туризм в регионе» (0,6 %).

Некоторые опрошенные лишь в общих формулировках описали свой образовательный запрос к данной форме обучения, эти ответы были условно объединены нами в две категории: «Общекультурные компетенции» (4,8 %) и «Профессиональные компетенции» (4,8 %). Обобщенность данных формулировок не позволяет идентифицировать их с какой-либо областью знания и практики. 2,4 % респондентов ожидают от обучения в школе кадрового резерва обмена опытом с другими участниками проекта. Однако значительная доля слушателей не конкретизировала свой запрос на формирование определенных знаний и компетенций в рамках обучения в школе кадрового резерва (39,3 %) или не обозначила конкретных предпочтений в этом вопросе (1,8 %).

Результаты проведенного нами опроса легли в основу разработки образовательной программы школы кадрового резерва «Управленец XXI века» по направлению «Наука, образование и культура» на базе Курского государственного университета и организации образовательного процесса. Соответственно данная образовательная программа предусматривает обучение специалистов по нескольким ключевым разделам: «Экономика и управление», «Психология», «Социология» и др., содержание которых учитывает специализацию и профессиональную деятельность участников проекта по данному направлению, подавляющее большинство из которых заняты в сферах образования и культуры. В целом образовательная программа школы кадрового резерва по данному направлению ориентирована на развитие у слушателей знаний и компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в системе государственного и муниципального управления, знакомство с состоянием и перспективами социально-экономического развития Курской области. При этом в процессе реализации образовательной программы используются разнообразные формы и методы обучения, прежде всего реализуемые в рамках

активного и интерактивного обучения: лекции с элементами проблемного изложения, лекции-диалоги, интерактивные занятия, групповые дискуссии, круглые столы, мастер-классы, деловые игры, анализ конкретных ситуаций (кейсов), проектное моделирование и др. Также программой предусмотрены формы и методы работы со слушателями, стимулирующие их проектную активность и позволяющие развить их компетенции, связанные с проектной деятельностью и реализацией проектов на практике.

Таким образом, в контексте необходимости формирования эффективного резерва управленских кадров на региональном и муниципальном уровне оказывается востребованным опыт органов исполнительной власти, связанный с разработкой и реализацией специализированных образовательных программ для подготовки к профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления. Опыт органов исполнительной власти Курской области по осуществлению проекта «Губернаторская тысяча» и школы кадрового резерва «Управленец XXI века» в рамках создания кадрового резерва управленцев показывает возможности образовательно-профессиональной подготовки специалистов на этапе подбора кандидатов в состав кадрового резерва по выравниванию их шансов и повышению адаптивных возможностей к освоению новых профессиональных функций. Проект школы кадрового резерва обладает рядом преимуществ. Во-первых, проект ориентирован на снижение степени неоднородности состава конкурсантов еще на этапе выявления и отбора наиболее квалифицированных и перспективных кандидатур, поскольку образовательная программа по каждому из направлений рассчитана на дополнительное обучение в рамках специализации всех участников проекта. Во-вторых, проект изначально создает необходимую основу для обеспечения равного доступа граждан к государственной и муниципальной службе. В-третьих, на базе вузов региона разрабатываются и реализуются образовательные программы с учетом потребностей слушателей школы кадрового резерва в формировании и развитии востребованных у них знаний и компетенций.

Как показывают результаты опроса, проведенного нами среди участников проекта, для основной части слушателей ключевыми мотивами участия в проекте выступают мотивы профессионального развития и личностного роста, а также мотивы социально-инновационной деятельности. Многие участники школы кадрового резерва заинтересованы в развитии своей проектной деятельности, ее обогащении за счет знакомства с разработками других участников и новыми идеями, практическом воплощении своих проектных идей. Тем самым главные мотивы участия в проекте «Губернаторская тысяча» и непосредственно в школе кадрового резерва для большинства слушателей определяются их стремлением к развитию профессиональных и общекультурных компетенций, что проявляет ключевую роль образовательно-профессиональной подготовки специалистов в процессе формирования резерва управленческих кадров. Образовательный запрос в рамках обучения в школе кадрового резерва у большинства опрошенных определяется заинтересованностью в развитии компетенций в сфере экономики и управления, психологии, а также в области проектной деятельности. С учетом этого одна из разработанных в рамках регионального кадрового проекта «Управленец XXI века» образовательных программ – программа для участников школы кадрового резерва по направлению «Наука, образование и культура» предусматривает обучение по нескольким предметным областям, содержание которых учитывает специализацию и профессиональную деятельность участников проекта по данному направлению, и реализуется на основе компетентностного подхода к обучению. В процессе реализации данной образовательной программы используются разнообразные формы и методы обучения, прежде всего реализуемые в рамках активного и интерактивного обучения.

Литература

1. *Сухарев С.А*. Элементы системы управления государственным кадровым потенциалом // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2011. № 2. С. 191–195.
2. *Богатырев Е.Д*. Совершенствование работы с кадровым резервом федерального государственного органа // Управленческие науки. 2012. № 1. С. 13–21.
3. *Сидоренко И.Н*. Кадровый резерв на гражданской и муниципальной службе: проблемы формирования // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2008. № 4. С. 74–93.
4. *Шарин В.И*. Кадровый резерв государственной гражданской службы РФ: положение дел и перспективы // Известия Уральского государственного экономического университета. 2015. № 2 (58). С. 111–118.
5. *Киреева Е.Ю*. Кадровый резерв муниципальной службы // Журнал российского права. 2009. № 2. С. 39–44.
6. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. URL: http://consultant.ru (дата обращения: 02.08.2015).
7. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. URL: http://consultant.ru (дата обращения: 02.08.2015).
8. *Сулемов В.А*. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии: монография. М.: Изд-во РАГС, 2008. 390 с.
9. *Наумов С.Ю*., *Масленникова Е.В*. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления // Власть. 2008. № 10. С. 61–63.
10. *Половинко В.С*., *Маслов И.С*. Развитие профессиональной карьеры менеджеров по персоналу: понятие и факторы // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2011. № 2. С. 11–17.
11. *Боровиков Ю.С*., *Волков Ю.В*., *Мочалина Т.А*. Оптимизация численности кадрового резерва как элемент управления кадровым потенциалом // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 57–60.
12. *Пасовец Ю.М*. Ресурсы адаптации социальных акторов и их типология // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2013. № 6. С. 125–134.

Pasovets Yulia Mihailovna, Candidate of Sociology, associate professor of the Subdepartment of Sociology and Political Science; Kursk State University (33, Radischev st., Kursk, 305000, Russian Federation). E-mail: yulia_pasovets@mail.ru

EDUCATIONAL VOCATIONAL TRAINING OF SPECIALISTS IN FORMATION OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL RESERVE: REGIONAL EXPERIMENT

Abstract

In article the author reveals the role of candidates for a personnel reserve selection and personnel training in a system of the management of the public and municipal administration sphere personnel potential; analyzes approaches to definition of the contents and procedure of public and municipal service's personnel reserve formation. She proves need of professionalizing of administrative personnel training by the organization of educational programs of additional professional education for candidates for inclusion in a personnel reserve and the candidacies selected in a reserve on the basis of higher school. Kursk region's executive power experiment of development and realization of the personnel reserve school project is considered.

Keywords: *the public and municipal service, personnel reserve, training for civil service, additional professional education.*