

Хасанов Альфред Айратович,
студент 4 курса,
научный руководитель – Галимова Айгуль Шарифовна,
к.э.н., доцент,
Институт экономики, финансов и бизнеса, БашГУ,
г. Уфа, Республика Башкортостан

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из важнейших, позволяющих сформировать кадровый потенциал, является формирование кадрового резерва. Понятие «резерв» в общем смысле означает запас на случай надобности; источник, из которого черпают новые силы и средства. В данном случае предполагается, что резерв выступает источником квалифицированных кадров. При этом понятие «кадровый резерв» используется в двух смыслах:

1) как обозначение определенной специально сформированной на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группы перспективных работников, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие должности;

2) как обозначение кадровой технологии, т.е. механизма государственной кадровой политики.

Кадровый резерв органов внутренних дел представляет собой специально сформированную на основе установленных специальных критериев группу перспективных офицеров, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и нравственно-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для ротации начальствующего состава. [1, С. 39].

Формирование кадрового состава государственной службы поддерживается созданием соответствующего кадрового резерва, т. е. для продвижения по службе сотруднику необходимо иметь хорошие результаты служебной деятельности и постоянно работать над повышением уровня своей квалификации, в результате чего он может быть зачислен в кадровый резерв.

В органах внутренних дел создаются:

1) для замещения должностей высшего начальствующего состава – федеральный кадровый резерв. Он формируется согласно Указу Президента Российской Федерации от 13 декабря 2012 г. № 1653 «О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации»;

2) для замещения должностей руководителей (начальников) из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава – кадровые резервы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальных органов, подразделений. Данные уровни кадрового резерва регламентированы приказом МВД России от 30 августа 2012 г. № 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства

внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений».

Сотрудники, включенные в кадровые резервы, проходят определенную теоретическую и практическую подготовку. В настоящее время обучение сотрудников, состоящих в кадровых резервах МВД России и территориальных органов, осуществляется на базе 18-ти ведомственных образовательных организаций. [2, С. 29].

В целом, правильно организованная система кадрового резерва может стать действенным инструментом как формирования, так и развития кадрового потенциала органов внутренних дел. Ее явные преимущества заключаются, во-первых, в том, что кадровый резерв позволяет расширить кадровый потенциал только с качественной стороны, что особенно важно в условиях кризиса, когда в системе органов внутренних дел идет оптимизация численности. Во-вторых, активизируются сразу три направления кадровой политики: карьерный и профессиональный рост, усиление мотивации и обучение. Более того, система резерва позволяет оптимизировать обучение, поскольку делает его более целенаправленным и по составу обучающихся, и по образовательным направлениям. Кроме того, если она включает методы зачисления в резерв не только государственных служащих, но и других лиц, не занятых на государственной службе, то появится возможность перехода трудового потенциала в кадровый. Рассмотрим необходимые для этого процесса свойства системы кадрового резерва.

Расширяет понятие синергетического эффекта, такое свойство системы, как эмерджентность – качество, свойство системы, которые не присущи ее элементам и подсистемам в отдельности, а возникают благодаря объединению этих элементов в единую, целостную систему. В системе кадрового резерва эмерджентность проявляется весьма ярко: резерв кадров становится мощным политическим инструментом, способным усиливать или ослаблять выбранный правительством политический курс.

Особенное место занимает свойство целенаправленности – свойство сложных, активных систем развивается целенаправленно, изменяется состояние, основные характеристики и структуры все более приближаются к намеченной цели. Такое свойство имеется и в системе кадрового резерва. Поиск новых, более эффективных методов оценки, применение инновационных технологий, совершенствование программ обучения и повышения квалификации, демократизация и рост открытости политической системы должны способствовать улучшению характеристик системы кадрового резерва и превращению ее в эффективный инструмент кадровой политики.

Еще одно свойство системы – адаптивность, т.е. способность сохранять основные свойства, характеристики и функции при изменениях в определенных пределах параметров окружающей среды и различных внешних воздействиях. Различают пассивную и активную адаптацию. Система кадрового резерва имеет пассивную адаптивность. Так, при смене политического курса она будет претерпевать изменения.

Следует выделить еще одно свойство – многофункциональность, способность ее к реализации определенных функций при сохранении целостности структуры и основных свойств системы. В системе кадрового резерва – кадровое обеспечение органов государственной власти, мотивация госслужащих, активизация и упорядочение процесса обучения госслужащих, реализация политических технологий [3, С. 17].

Таким образом, институт кадрового резерва является одним из первых этапов формирования кадрового состава. Важным аспектом является включение сотрудника в состав кадрового резерва в соответствии с принципом равного доступа к службе в органах внутренних дел.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Балкаров А.Я. Кадровый резерв как институт реализации сотрудниками органов внутренних дел права на продвижение по службе / А.Я. Балкаров // Труды академии управления МВД России. – 2015. – № 4 (36). – С. 87-89.*
- 2. Гаврилова О.Г. Обзор систем, методов и методик оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.library.ru/help/docs/n76575/4.rtf> (дата обращения: 19.03.2016).*
- 3. Положение о министерстве внутренних дел по Республике Башкортостан Утверждено указом Президента РБ от 1 июня 2013 г. № 248 // Система Гарант: URL: <http://base.garant.ru/12183346> (дата обращения 120.05.2016).*