

РЕЗЮМЕ

Тема выпускной квалификационной работы: Подготовка резерва руководителей в органах государственной власти (на примере Комитета по делам молодёжи Правительства Чеченской Республики)

Автор ВКР: Мутаев Ислам Лемиевич

Научный руководитель ВКР: преподаватель кафедры инноватики, управления и права Л.Р. Мхеидзе.

Сведения об организации-заказчике: Комитет Правительства Чеченской Республики по делам молодежи, Чеченская Республика, г. Грозный, пр-т им. В.В. Путина, 4.

Актуальность темы исследования: Кадровый потенциал страны в таком его аспекте как резерв управленцев является одной из актуальных проблем государственной политики. Сегодня руководство страны акцент делает на качество и количество управленцев, поскольку это ключевая часть кадрового потенциала общества, от профессионализма которой зависит качество управления во всех сферах общества и, в первую очередь, в системе государственного и муниципального управления.

Цель работы: Цель работы заключается в поиске основных направлений настройки системы управления кадровым резервом для решения задач эффективного развития государственных служащих.

Задачи: Задачи исследования при реализации поставленной цели сводятся к следующему:

- провести теоретический анализ сущности понятия «кадровый резерв»;
- выявить правовые основы функционирования кадрового резерва в государственной гражданской службе;
- исследовать организационный и методологический аспекты формирования резерва государственных гражданских служащих;

- охарактеризовать инструментарий развития кадрового резерва в системе государственной службы;
- определить практические аспекты подготовки резерва руководителей в Комитете по делам молодежи Правительства Чеченской Республики;
- разработать направления совершенствования функционирования кадрового резерва в Комитете по делам молодежи Правительства Чеченской Республики.

Теоретическая и практическая значимость исследования:

Теоретическая значимость исследования определяется, прежде всего, тем, что оно существенно дополняет предметную область управления персоналом, отдельных аспектов социологии управления. Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты и сделанные рекомендации могут использоваться для формирования эффективно функционирующих кадровых резервов органов государственной власти.

Результаты исследования: Кадровый резерв в системе государственного управления представляет собой достаточно сложное образование с организационно-методологической точки зрения. Недостаточно разработан к настоящему времени инструментарий развития государственных служащих, включенных в кадровый резерв. Помимо профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации к числу перспективных эффективных методов профессионального роста резервистов следует также отнести ротацию и институт наставничества.

В ходе комплексной диагностики процесса управления кадровым резервом в Комитете по делам молодежи Правительства Чеченской Республики мы выявили следующие ключевые проблемы, требующие разработки системы мер, носящих комплексный характер:

- неэффективность системы управления кадровым резервом, вызванная особенностями структуры приоритетов высших руководителей;

– слабость процессов формирования кадрового резерва, обусловленная его «номинальной» значимостью органа государственной власти;

– медленное развитие сотрудников, включенных в кадровый резерв, ничем не отличающееся от развития других государственных служащих, что вызвано, прежде всего, непониманием связи развития с характером выполняемой работы, а также с недооценкой важности коучинга и наставничества;

– невнимание к аспекту удержания сотрудников, включенных в кадровый резерв.

Рекомендации: Для выстраивания четкой и логичной системы принятия управленческих решений относительно кадрового резерва в первую очередь требуется его институционализация. Важной составляющей институционализации резерва является подготовка и распространения манифеста о создании резерва, этот документ служит важным инструментом преодоления сопротивления рядовых сотрудников, объясняя то, зачем понадобились преобразования, и то, к какому результату КПДМ стремится.

Для преодоления негативного отношения к резерву со стороны рядовых сотрудников необходимо соответствующим образом организовать процесс его формирования. Имплементация многоступенчатых конкурсных процедур для отбора в резерв способна создать атмосферу дефицитности и элитарности, что способствует продвижению института резерва на внутреннем рынке труда.

Ключевым фактором развития резервистов является осуществление их дифференциации в зависимости от эффективности их проектной деятельности, оценка которой производится медом 360 градусов. Дифференциация попутно решает вопросы удержания сотрудников. Применение указанных в работе рекомендаций способно вывести системы управления КПДМ на новые высоты в плане эффективности.