

Принципы выдвижения на руководящие позиции в государственных и корпоративных структурах

Симонова Марина Викторовна

Зам. Председателя Кадрового комитета КДСО

Заведующий кафедрой управления персоналом СГЭУ

Доктор экономических наук





Госслужба - подготовка резерва управленческих кадров

- Целью программы является повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Координатором программы является Аппарат Правительства Российской Федерации, государственным заказчиком – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.





Госслужба – подготовка резерва управленческих кадров

- Президентский резерв управленческих кадров
- Федеральный резерв управленческих кадров
 - высший уровень резерва - руководящий состав государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций - 308 резервистов в высшем уровне резерва
 - базовый уровень резерва - руководители среднего уровня государственных органов федерального и регионального уровней, а также государственных корпораций и организаций - 247 резервистов в базовом уровне резерва
 - перспективный уровень резерва - государственные гражданские служащие, а также сотрудники государственных корпораций и организаций в возрасте до 35 лет - 139 резервистов в перспективном уровне резерва
- Региональный резерв управленческих кадров



Формирование и развитие кадрового резерва на государственной гражданской службе Самарской области: нормативно-правовая база

Закон Российской Федерации от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

Закон Самарской области от 06.04.2005 № 103-ГД «О государственной гражданской службе Самарской области»;

Постановление Губернатора Самарской области от 31 июля 2017 года N 157 «Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Самарской области»



Порядок формирования кадрового резерва Самарской области

Кадровый резерв государственного органа Самарской области формируется в соответствии с Положением

Включение гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв государственного органа производится по основаниям, предусмотренным Федеральным законом № 79-ФЗ

Решение о включении гражданского служащего (гражданина) в кадровый резерв или об исключении из кадрового резерва оформляется правовым актом государственного органа

Государственный орган ведет список кадрового резерва, утвержденный руководителем государственного органа либо уполномоченным им должностным лицом

Срок нахождения гражданского служащего (гражданина) в кадровом резерве Самарской области не может превышать трех лет



БЛОК
ОТКРЫТЫЕ
КОНКУРСНЫЕ ОТБОРЫ



ЗАКАЗЧИК

Губернатор
Самарской области



ПОТРЕБИТЕЛИ

ОИВ, ОМСУ
госучреждения,
граждане



конкурс

Единый
региональный
конкурс



конкурс

Лидеры России



ФОРМИРОВАНИЕ
СИСТЕМЫ КОНКУРСНОГО
ОТБОРА



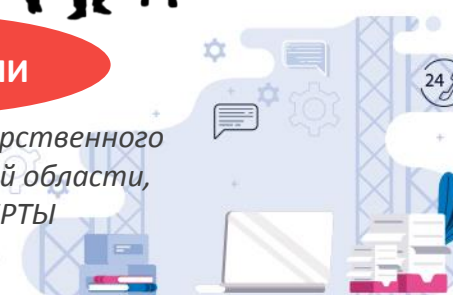
ИСПОЛНИТЕЛИ

министерства государственного
управления Самарской области,
СМИ, ИТ, ЭКСПЕРТЫ



конкурс

Молодежный кадровый резерв



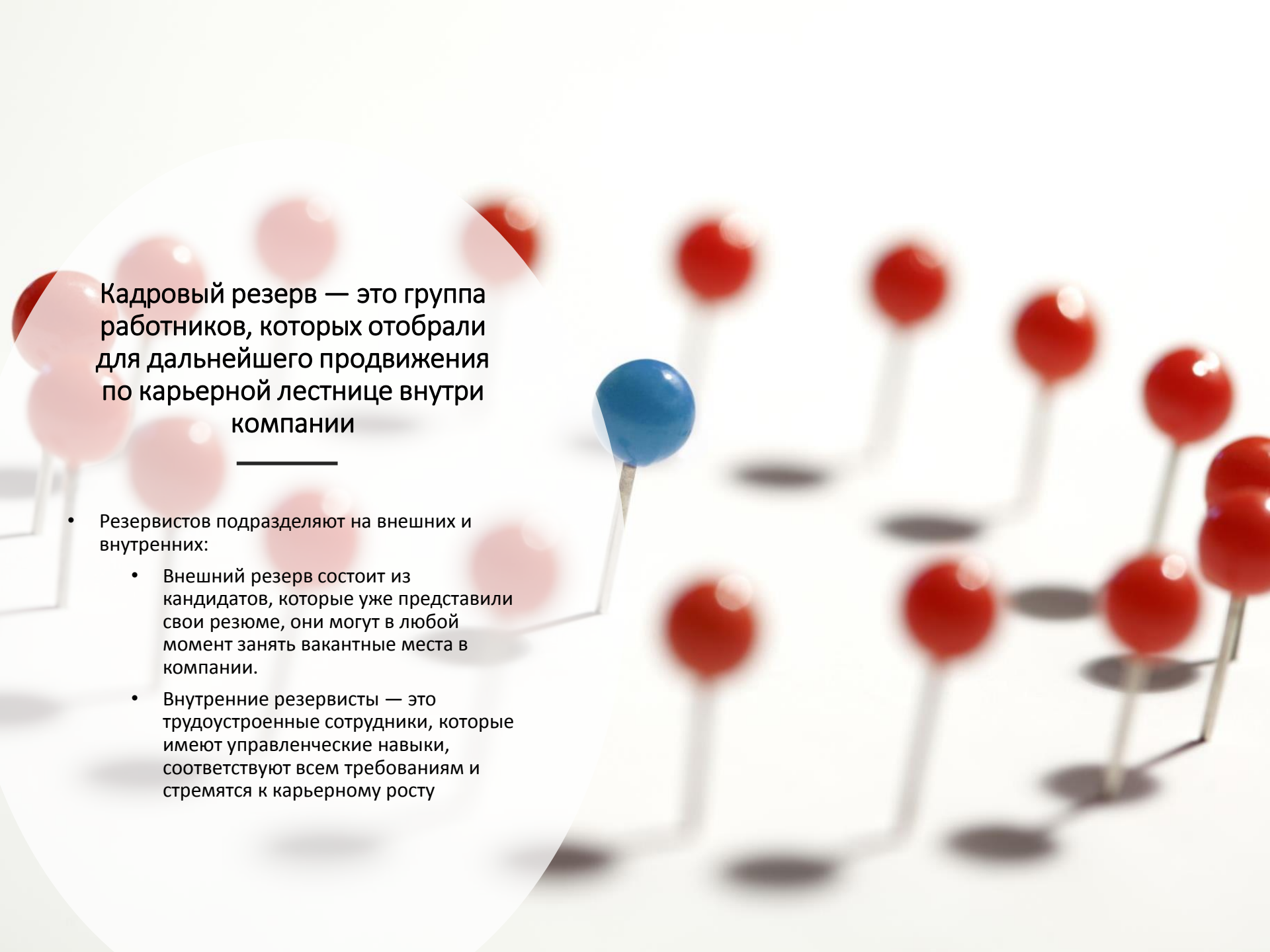
Единый региональный конкурс





БЛОК
ОТКРЫТЫЕ
КОНКУРСНЫЕ ОТБОРЫ





Кадровый резерв — это группа работников, которых отобрали для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице внутри компании

- Резервистов подразделяют на внешних и внутренних:
 - Внешний резерв состоит из кандидатов, которые уже представили свои резюме, они могут в любой момент занять вакантные места в компании.
 - Внутренние резервисты — это трудоустроенные сотрудники, которые имеют управленческие навыки, соответствуют всем требованиям и стремятся к карьерному росту

Трудности привлечения молодых специалистов на работу в государственный сектор

финансовые:

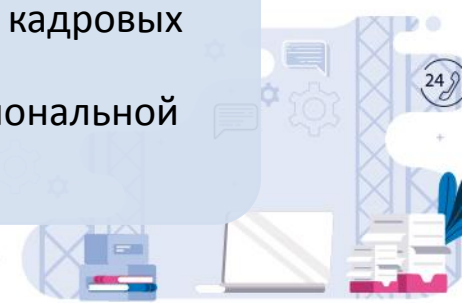
- неверное понимание у молодежи системы оплаты труда в государственных учреждениях;

управленческо-административные:

- отсутствие у государственных учреждений связей с общественностью и маркетинга как такового, а также кадрового и HR-менеджмента;

компетентностные:

- высокий уровень ожиданий сотрудников кадровых служб, а также линейных руководителей государственных учреждений к профессиональной подготовке молодых специалистов



Привлечение внешнего кандидата на вакантную должность обходится в 6 раз дороже, чем подготовка сотрудника внутри компании

- Внедрение эффективной стратегии таланти-менеджмента - прибыль компаний возрастает в среднем на 26%
- Тем не менее эти программы не всегда показывают высокую эффективность



Недооценка проблемы

Ожидания резервистов



не во всех компаниях попадание в кадровый резерв в итоге гарантирует высокую должность



если показатель назначений из кадровых ресурсов не превышает 65-70%, то сотрудники теряют доверие к программе

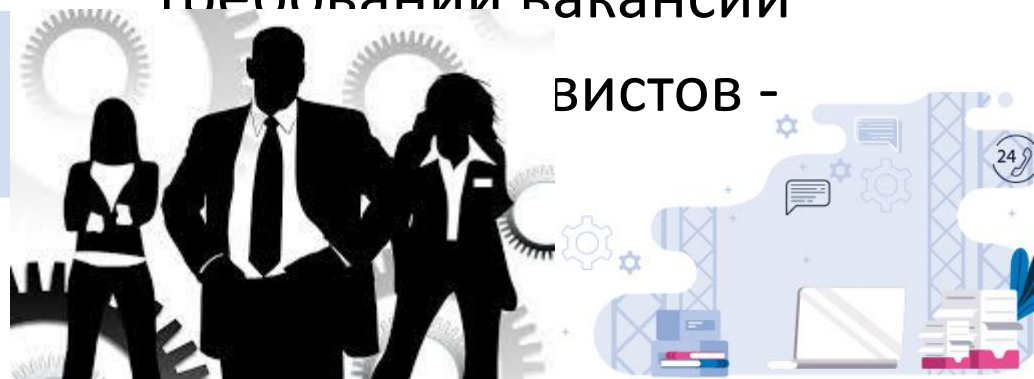


Если этого не происходит, они понимают, что ожидания и старания не соответствуют намерениям компании

Доверие ТОР-менеджмента к HR-программам

- Не уверены в качестве «своих» резервистов
- запрос на mapping — сравнение профилей внешних кандидатов с внутренними на соответствие требований вакансии

ВИСТОВ -



Причины неработающего инструмента HR



отсутствия коммуникаций между резервистами и топ-менеджментом



ожидания руководства от нового назначения не соответствуют тому профилю подготовки резервистов

ПОИСК ПРИЧИНЫ ПРОБЛЕМЫ



Скорость организационных изменений и бизнес-условий



Отсутствие ежегодной оценки кандидатов



Как HR-департаменту решить эти проблемы?



Совместная работа



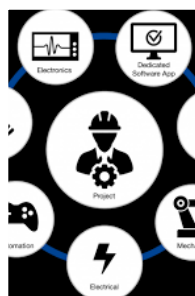
Качественный отбор



Кадровые комитеты



Фокус на сильных



Автоматизированные системы





Предложение

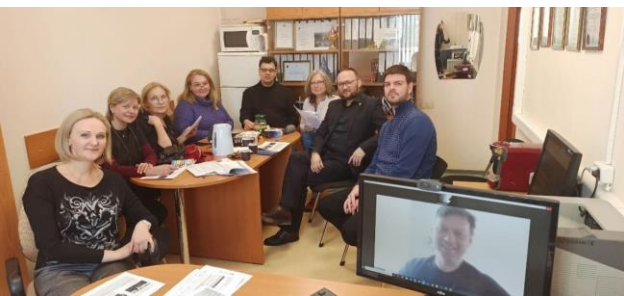


конкурс проектов членов КДСО

- Цель – продвижение членов КДСО в региональный кадровый резерв
- Выявление инициатив для развития бизнеса членов КДСО

Rurban Creative Lab – новый проект Агентства стратегических инициатив и Дом.рф

- Программа по преобразованию территорий в креативные кластеры
- Команда Самарской области вошла в ТОП-10 победителей первого этапа программы



Благодарю за внимание!

[Симонова Марина Викторовна](#)

m.simonova@mail.ru

+79023243125

