

УДК 331.5

DOI: 10.24412/1998-5533-2024-4-296-299

Стажировка как механизм формирования кадрового резерва государственной гражданской службы



Макушева А.П.

Аспирант кафедры государственного и муниципального управления Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (Москва)

В статье рассматривается возможность применения стажировки для привлечения кандидатов в кадровый резерв государственной гражданской службы. Целью работы является исследование стажировки как механизма пополнения кадрового резерва государственной гражданской службы. В работе представлены несколько определений кадрового резерва. Особое внимание уделяется понятию «стажировка» и его регулированию со стороны трудового законодательства. Научная новизна исследования состоит в выявлении существующих проблем стажировки как механизма пополнения кадрового резерва государственной гражданской службы. Практическая значимость заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию процесса стажировки, которые могут быть использованы в работе как органами власти, так и вузами.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, кадровый резерв, стажировка, стажерские программы, наставничество

Для цитирования: Макушева А.П. Стажировка как механизм формирования кадрового резерва государственной гражданской службы // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 4. С. 296–299. DOI: 10.24412/1998-5533-2024-4-296-299.

Происходящие на рынке труда изменения повлияли на сферу образования – классический вариант понятия «профессия» претерпевает трансформацию. На смену привычной специальности приходит комплекс компетенций, посредством которых специалист становится универсальным: может подключаться к разного рода выполнению работ, а работодатель готов в сжатые сроки обучить сотрудника нужной профессии. Так, по данным свежего исследования сервиса Работа.ру, 26 россиян, которые ранее работали по профессии, на сегодняшний день трудятся в другой сфере; 24 респондента работают по профильному образованию; 23 опрошенных никогда не работали по образованию; 10 работают по смежному направлению [1]. Все это определяет актуальность темы исследования – неопределенность на рынке труда создает сложности для кадровых

служб государственных органов, которым необходимо подбирать квалифицированных специалистов, имеющих профильное образование. Целью работы является исследование процесса стажировки как механизма пополнения кадрового резерва государственной гражданской службы.

Одним из инструментов решения кадровых проблем на государственной гражданской службе является кадровый резерв. На сегодняшний день не сформировано единое мнение среди научного сообщества в части формулировки понятия кадрового резерва государственной гражданской службы, а также нет официального закрепления данного понятия в действующем законодательстве. В отечественной науке существуют различные взгляды и подходы к определению сущности кадрового резерва [2].

Так, при обращении к Словарю русского языка можно найти понятие «резерв», что означает «запас, откуда черпаются новые силы» [3].

Ряд исследователей считают, что кадровый резерв – это группа работников для выдвижения на руководящие должности, которая обладает установленными профессиональными и деловыми качествами, имеет специальную подготовку и подобранная на основе индивидуального отбора [4].

Некоторые исследователи подразумевают под рассматриваемым понятием группу сотрудников, которые заранее проходят подготовку для замещения ключевых должностей или руководящих позиций в организации. Как правило, это опытные и талантливые сотрудники, которые прошли специальную подготовку или обучение по лидерству [5].

Анализируя вышеуказанные определения, можно заключить, что кадровый резерв – это группа лиц из числа гражданских служащих и граждан, которые по своим профессиональным и личным характеристикам могут претендовать на замещение определенных должностей гражданской службы.

Формулировка понятия кадрового резерва во многом зависит от цели, которую под собой подразумевает данное понятие. С одной стороны, кадровый резерв нацелен на создание механизма преемственности кадров аппарата управления, то есть снижения кадровых рисков, с другой – повышения гибкости организации посредством решения задач «завтрашнего дня» [6].

Однако следует понимать, что основная цель формирования кадрового резерва – обеспечение государственного органа кадрами в планируемые сроки с минимальными издержками [7].

На сегодняшний день одним из наименее ресурсно-затратных механизмов пополнения кадрового резерва является стажировка. Стажировка – это временная деятельность, направленная на получение теоретических знаний, приобретение практических навыков, требуемых для выполнения определенной работы. В более широком смысле под стажировкой подразумевается деятельность на рабочем месте под присмотром опытного наставника [8; 9]. Такой механизм отлично подходит для вовлечения молодых специалистов, например, обучающихся в вузах или выпускников, которые заинтересованы в получении опыта по направлению подготовки/специальности и способны предложить свежие нестандартные решения существующих проблем.

В соответствии с действующим законодательством прием сотрудников осуществляется на конкурсной основе. Однако, согласно Федеральному закону от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе», по решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей граж-

данской службы [10]. Это еще раз подтверждает, что различные стажерские программы могут стать началом карьерной траектории для молодых специалистов на начальных позициях государственной гражданской службы.

Как правило, стажерская программа может состоять из двух блоков. Первый блок – ознакомительный, когда стажер знакомится со структурой органа, его структурными подразделениями, нормативно-правовой базой, регулирующей деятельность данного органа, а также локальными нормативными актами. Второй – проектная деятельность, когда стажер принимает непосредственное участие в деятельности конкретного структурного подразделения, создает готовый продукт или предлагает свежие идеи под наблюдением своего куратора. Таким образом, руководитель конкретного структурного подразделения может оценить навыки и компетенции стажера, а также его умения работать в команде.

Для того, чтобы оценить успешность проведения стажерской программы, можно использовать критерии, представленные на рисунке 1.

Сложность реализации механизма стажировок заключается в следующем.

1. Дополнительная нагрузка на сотрудников (наставников). Излишняя загруженность отдельных сотрудников ввиду неравномерного распределения поручений может повлиять на качество взаимоотношений наставника и стажера. Более того, зачастую действующие сотрудники лишены мотивации и интереса к работе, тем самым демонстрируют не самый лучший пример для стажера, у которого может сформироваться неоднозначное мнение об органе и государственной гражданской службе целом.

2. Неэффективная коммуникация вузов и кадровых служб государственных органов. В таком случае центры карьеры вузов не аккумулируют информацию по стажерским программам, а государственные органы недостаточно информируют об их наличии. Более того, излишняя бюрократия оформления обучающихся на места прохождения стажировки в рамках трудового законодательства также усложняет процесс принятия обучающихся для прохождения стажировки.



Рис. 1. Критерии оценки успешности реализации стажерских программ

3. Недостаточное регулирование процесса стажировки законодательством. Трудовое законодательство не содержит четкого определения понятия стажировки. Зачастую сотрудники ведомств и обучающиеся путают понятия «стажировка» и «практика», тем самым принимают на стажировку обучающихся без заключения договорных отношений, которые подразумевают оплату за отработанное время, что является нарушением трудового законодательства. В таких случаях, в зависимости от конкретной ситуации, для оформления стажера заключают такие типы договоров, как срочный трудовой договор, ученический договор или договор гражданско-правового характера.

4. Отсутствие локальных нормативных актов ведомств, регулирующих порядок проведения стажировок: положения о наставничестве, положения о конкретной стажерской программе; инструкции для стажера и т.д.

Для решения обозначенных проблем можно предложить следующие направления.

1. Разработка ведомствами, которые реализуют стажерские программы, рейтинговой системы наставников, например, в рамках Положения о наставничестве. Рейтинговая система позволит исключить из группы наставников сотрудников, которые неохотно идут на контакт с людьми, имеют дисциплинарные и иные нарушения.

2. Увеличение совместных карьерных мероприятий вузов и государственных органов: карьерные экскурсии на базе ведомств, карьерные консультации кадровыми службами ведомств, круглые столы, конференции, ярмарки вакансий и др.

3. Внесение изменений на законодательном уровне в рамках трудового законодательства: введение понятия «стажировка», «инициативная практика», с помощью которых обучающиеся по собственному желанию официально смогут трудиться на базе ведомств в свободное от учебы время на безвозмездной основе.

4. Утверждение необходимых локальных актов ведомств для регулирования стажерских программ.

Таким образом, стажировка как механизм формирования кадрового резерва имеет ряд преимуществ, однако в настоящее время требует доработки как на законодательном уровне, так и на уровне государственных органов, реализующих стажерские программы.

Стоит отметить, что текущая турбулентность на рынке труда способствует нехватке квалифицированных молодых кадров во многих областях. Однако больше всего такая тенденция отмечается в сфере сельского хозяйства, промышленности, государственном и муниципальном секторе и органах местного самоуправления [11]. Сложившаяся ситуация является одним из факторов, препятствующих региональному развитию и подрывающих нацио-

нальную безопасность страны в будущем. Именно поэтому государственным органам важно оперативно реагировать на современные вызовы и развивать помимо консервативных методов пополнения кадрового резерва государственной гражданской службы (конкурсная основа) иные, например, стажерские программы.

Литература:

1. Сервис «Работа.ру» // Третью россиян работает по специальности. URL: <https://press.rabota.ru/tret-rossiyan-rabotayet-po-spetsialnosti> (дата обращения: 12.09.2024).
2. Фотина Л.В. [и др.] Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс: учебник и практикум для вузов. М.: Издат. дом Юрайт, 2022. 392 с.
3. Толковый словарь русского языка. URL: <https://ozhegov.slovaronline.com> (дата обращения: 15.09.2024).
4. Заборовская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учеб. пособие для вузов. М.: Издат. дом Юрайт, 2021. 209 с.
5. Злобина К.С. Современные инструменты формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе // Новеллы права, экономики и управления. Сб. науч. трудов по материалам VI межд. науч.-практ. конф. В 2-х т. Т. 2. 2021. С. 460–464.
6. Фотина Л.В. [и др.] Кадровая политика на государственной службе: учеб. для вузов. М.: Издат. дом Юрайт, 2022. 362 с.
7. Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Петропавловская А.В. Кадровая политика и кадровое планирование: учеб. и практикум для вузов. М.: Издат. дом Юрайт, 2021. 575 с.
8. Зачем нужна стажировка перед наймом и как правильно её организовать. URL: <https://vc.ru/hr/437046-zachem-nuzhna-stazhirovka-pered-naumom-i-kak-pravilno-ee-organizovat> (дата обращения: 06.09.2024).
9. Стажировка с точки зрения Трудового кодекса. URL: <https://prosto.rabota.ru/post/stazhirovka-s-tochki-zreniya-trudovogo-kodeksa/> (дата обращения: 09.09.2024).

10. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
11. Компания HeadHunter – HH.ru. URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 05.09.2024).

Internship as a Mechanism for Forming a Personnel Reserve for the State Civil Service

Makusheva A.P.
Plekhanov Russian University of Economics (Moscow)

This article examines the possibility of using internships to attract candidates to the personnel reserve of the state civil service. The purpose of the study is the internship process as a mechanism for replenishing the personnel reserve of the state civil service. The work presents several definitions of the personnel reserve. Particular attention is paid to the concept of "internship" and its regulation by labor legislation. The scientific novelty of the study consists in identifying the existing problems of internships as a mechanism for replenishing the personnel reserve of the state civil service. The practical significance lies in the development of recommendations for improving the internship process, which can be used in the work of both government agencies and universities.

Keywords: state civil service, personnel reserve, internship, internship programs, mentoring

