Думается, что двойственный оценочный подход к рассматриваемой проблеме государственной региональной политики и ее реализации на практике не исключает «сдержанный оптимизм» не только исследователей, но и значительной части граждан России.

Список литературы

Кистанов, В.В. Объединение регионов России. Преимущества для управления и предпринимательства. К реформе территориального устройства. – М., 2007.

Лексин, В.Н., Швецов, А.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития. – М., 2000.

Лексин, В.Н. Федеративная Россия и ее региональная политика. – М., 2008.

Региональное развитие: опыт России и Европейского союза. – М., 2000.

Социальное положение и уровень жизни насаления России: статистический сборник. – М, 2009.

Селиверстов, В.Е. Мифы и рифы территориального развития и региональной политики России // Регион: экономика и социология. – М., 2008.– № 2.

Туровский, Р.Ф. Центр и регионы: проблемы политических отношений. – М., 2000.

Швецов, А.Н. Децентрализация федеральной региональной политики // Федерализм. – 2006. – № 4.

© Тимофеев П.Т., 2010

И.П. Марченко,
И.В. Марченко

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

МАРЧЕНКО Иван Петрович – доктор социологических наук, руководитель регионального информационно-аналитического центра ФГОУ ВПО «Сибирская академия государственной службы» (e-mail: riac@sapa.nsk.su)

МАРЧЕНКО Ирина Витальевна – начальник отдела кадров ФГОУ ВПО «Сибирская академия государственной службы» (e-mail: riac@sapa.nsk.su)

Аннотация. *Кадровый резерв представлен как социальный институт со своим статусом, социальной ролью и структурой. Отмечается необходимость социологического анализа данного процесса.*

Ключевые слова: *институт кадрового резерва, социальный статус кадрового резерва, культура организации кадрового резерва*

Далеко не все теоретики и практики управления придерживаются одинаковых, схожих или близких позиций по вопросам узловых проблем перестройки как современного социального управления в целом, так и краеведческих отношений в частности. Различие позиций бывает настолько широким, что рассчитывать на их сближение можно лишь по результатам обширных дискуссий. В таком контексте важным представляется совершенствование знания об основных (узловых) проблемах развития теории социального управления, а в ее рамках о совершенствовании *кадрологии* как системы научного знания о кадрах и кадровой работе.

Характеризуя современную кадровую ситуацию в системе государственного управления и местного самоуправления, Президент РФ Д.А. Медведев на совещании 23 июля 2008 г. отметил, что государство слабо занимается вопросами кадровой работы, что за 15 лет ничего нового не создано, целостной системы нет, нет единой системы мониторинга и информации о вакансиях, кадровые службы архаичны, не соответствуют задачам дня. Одним из препятствий развития является низкий уровень кадровой ротации. Как результат, нет «скамейки запасных», а решения о назначении на ведущие должности нередко принимаются по знакомству, по принципу личной преданности.

Эти и некоторые другие характеристики кадровой ситуации, высказанные Д.А. Медведевым, являются признаками того, что сложившаяся практика кадровой работы оказалась недостаточно продуманной, неэффективной, малопродуктивной. К тому же, ситуация осложняется в связи с тем, что на рынке труда найти профессионально подготовленных специалистов государственного и муниципального управления, учитывая специфику их профессиональной деятельности, бывает весьма затруднительно, и в ближайшем будущем не стоит ожидать ее улучшения. Это одна из причин, в силу которой кадровые службы органов власти и управления в поисках подходящих кадров «обращают свои взоры», прежде всего, на свое окружение, ищут кандидатов на замещение вакантных должностей внутри самой системы государственной службы.

Нельзя рассчитывать, что формация современных управленцев, в которых сегодня испытывается такой сильный голод, возникнет сама собой. Выйти из кадрового кризиса можно лишь при серьезных переменах в государственной кадровой политике, во всей системе подбора и отбора, профессиональной подготовки и переподготовки, воспитания и мотивирования руководителей и специалистов к управленческой деятельности.
Президент страны поставил задачу пересмотреть подходы к современной кадровой политике, к созданию целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной элиты в нашей стране. Инструментом

решения этой задачи он назвал формирование общероссийского резерва управленческих кадров[1].

Не случайно в качестве одного из средств достижения цели модернизации кадровой деятельности на государственной службе – улучшение качества и эффективности подготовки, переподготовки и повышение квалификации гражданских служащих, роста их профессионального уровня названо формирование на конкурсной основе кадрового резерва государственной службы и обеспечение его эффективного использования.

Формирование действенного кадрового резерва – процесс сложный и достаточно затратный, требующий привлечения широкого круга ученых и практиков, интеллектуальных, материальных и финансовых ресурсов, воли и желания руководящих работников и кадровых служб органов исполнительной власти. Исходную правовую и методологическую базу работы с кадровым резервом на государственной службе составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы, законы субъектов РФ, постановления Правительства РФ и другие нормативные правовые акты, научные труды ведущих российских ученых, занимающихся исследованием вопросов государственного и муниципального управления, государственной и муниципальной службы. Для формирования нового, профессионального, компетентного корпуса российских управленцев Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» (от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ) и Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ) предусмотрен ряд мер, повышающих роль кадрового резерва[2].

И в первом и во втором законах содержатся специальные статьи о кадровом резерве на государственной службе. Создание кадрового резерва и его эффективное использование законом о гражданской службе (ст. 60) определено как одно из основных направлений и принципов формирования кадрового состава гражданской службы.

Статья 64 федерального закона о государственной гражданской службе определяет, что кадровый резерв формируется на основе Сводного реестра государственных гражданских служащих России и поступивших заявлений гражданских служащих (граждан), прошедших конкурсный профессиональный отбор, зарекомендовавших себя в качестве подготовленных и потому (согласно п. 5 ч.2 ст. 22 ФЗ № 79) обладающих правом замещения должностей гражданской службы без конкурса. Они обладают также правом направления на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку в соответствии с п. 2 ч. 4 ст. 62 этого же Закона.

В соответствии с законом кадровый резерв создается для замещения следующих должностей: а) вакантной должности гражданской службы в государственном органе в порядке должностного роста гражданского слу-

[1] См.: Российская газета. – 2008.– 24 июля.

[2] См.: СЗ РФ. – 2003.– № 22.– Ст. 2062; СЗ РФ.–2004.–№ 31.– Ст. 3215.

жащего; б) вакантной должности гражданской службы в другом государственном органе в порядке должностного роста гражданского служащего; в) должности гражданской службы, назначение на которую и освобождение от которой гражданского служащего осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ.

Ряд норм, относящихся к работе с резервом, заложены в положениях о проведении аттестации государственных гражданских служащих и о проведении конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы[1]. В первом случае аттестационным комиссиям предоставлено право по результатам аттестации вносить мотивированные рекомендации о включении аттестуемого в резерв на выдвижение на вышестоящую должность. Во втором случае указано, что конкурс на вакантную должность проводится при отсутствии резерва для ее замещения. Таким образом, нормативная база для инновационных действий в сфере кадрового менеджмента, казалось бы, в основном создана. Дело осталось за малым, реализовать все задуманное на практике.

Особенности научного исследования социальных институтов и методологические основания социологического анализа института кадрового резерва

По вполне понятным основаниям социологи позаимствовали и ввели в свой оборот термины «институт», «институализация». Имея множество значений, данные понятия в социологии управления имеют самостоятельное и конкретное содержание. Если, например, речь идет об институализации чего-либо, то в первую очередь имеется в виду создание определенных условий, объединение ресурсов (людских, материальных, финансовых и др.), закрепление правил, норм, положений в нормативных правовых и иных актах, принятие идей, замыслов, постулатов и др. В своей совокупности это предстает как целостная система, как некий социальный механизм, как самостоятельный социальный организм.

По мнению авторов, под *социальным институтом* следует понимать определенную совокупность общественных отношений, связанных с упорядоченным функционированием на основе определенных норм и положений каких-то сторон жизнедеятельности общества или отдельной его части в виде локального социума. При таком подходе в качестве самостоятельных социальных институтов общества предстают: государство; сфера образования; сфера здравоохранения; система финансов; рели-

---

[1] См.: Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих России» // Российская газета.– 2005.–3 февраля; Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» // Российская газета. – 2005. –3 февраля.

гиозные организации; армия; система государственной службы; система местного самоуправления; брачно-семейные отношения (семья); разного рода общественные организации и др.

Потому в широком толковании *социальный институт* предстает как совокупность правил, принципов, норм, придающих определенную устойчивость тому, или иному виду человеческой деятельности. При этом социальный институт – чаще всего не какие-то конкретные лица (хотя человеческий фактор исключать нельзя) или учреждения, это преимущественно стандарты нормативного построения определенных общественных отношений, правила существования и поведения людей в известных условиях. Социальные институты в каждом конкретном обществе отражают ценности данного общества. В социологии есть отдельное направление, изучающее формы регулирования общественной жизни, – *институциональная социология*. Отсюда процесс образования социальных институтов называется *институализацией*.

Исследованием социальных институтов занимаются разные науки. Однако социологическая наука больше, чем какая-либо другая призвана синтезировать достижения различных научных школ с тем, чтобы давать обобщенное видение всей проблематики развития социальных институтов. Именно благодаря современной социологической мысли, в обществе сегодня формируется достаточно полное представление о состоянии и перспективах развития российской модели государственного и муниципального управления. Государственное и муниципальное управление как самостоятельные социальные институты предстают в условиях нынешних реформ как сложнейшие организмы, как менеджмент особого рода, отличающийся от традиционно понимаемого хозяйственного, предпринимательского и иного менеджмента как по целям, так и по ресурсной базе, по характеру кадровой политики и по другим основаниям.

В свою очередь внутри системы государственного и муниципального управления, выступающей отдельным социальным институтом, могут институализироваться другие виды социальных институтов. В частности, в качестве такового предстает *институт кадрового резерва*, совокупность конкретных взаимоувязанных форм и методов воспроизводства определенной категории трудовых ресурсов, предназначенных для замещения, прежде всего, открывающихся вакантных руководящих должностей. Мы исходим из того, что предметная сфера социологии управления включает, в том числе ряд общесоциологических категорий, составляющих ее понятийный комплекс. Одна из таких категорий – *социальная структура*, совокупность социальных институтов, ролей и статусов.

Итак, кадровая технология в форме кадрового резерва объективно предстает в качестве самостоятельного социального института, так как эта технология выполняет строго предписанную ей функцию – обеспечивать расширенное воспроизводство определенного вида трудовых ресурсов. Понятие функции тесно переплетается с понятием *роли*. К примеру, субъ-

екты кадровой работы, отвечающие за подготовку кадровых резервов, это не только конкретные люди (специалисты), но и воплощение *социальной роли*, обладающей собственной функцией. Могут меняться субъекты кадровой работы, играющие те или иные роли в кадрово-воспроизводственном процессе, но сами они (роли) остаются, видоизменяются, усложняются, но сохраняются долго. Социология управления призвана широко и глубоко изучать эти процессы. Таким образом, стандартизированная форма выполнения социальной функции во имя удовлетворения конкретной фундаментальной потребности и есть общесоциологическая категория, именуемая социальным институтом, разновидностью которого является институт кадрового резерва.

Социология управления призвана также изучать *социальный статус* кадрового резерва. Под таковым авторы понимают социальное положение, позиционирование участников кадровых резервов в обществе, социальной среде, трудовом коллективе. Одни статусы принадлежат участникам кадровых резервов (далее – резервистам) на правах человека, гражданина, другие приобретаются в ходе *социализации*, в том числе при прохождении подготовки в кадровом резерве. Статусы также можно и нужно изучать, сравнивать. Так, например, статус резервистов выше статуса других обычных членов трудового коллектива, так как резервист рассматривается как потенциальный претендент на замещение вышестоящей должности.

Социология управления исходит из того, что совокупность людей, занимающих равную социальную позицию или выполняющих одинаковую (одну и ту же) роль, может называться *социальной группой*. Большие и малые социальные группы различаются по множеству признаков. В силу этого кадровые резервы также признаются самостоятельной социальной группой. Особенности функционирования института кадрового резерва как самостоятельной социальной группы – еще один важный предмет исследования социологии управления.

Институт кадрового резерва можно позиционировать преимущественно в двух плоскостях – горизонтальной и вертикальной и рассматривать в разных уровнях. Поскольку все социальные статусы и роли организаторов подготовки кадровых резервов (субъектов кадровой работы) и самих резервистов связаны между собой определенными функциями, а стало быть, правами, обязанностями и ответственностью по отношению друг к другу, они образуют некий социальный конгломерат, именуемый *социальной структурой.* Такая структура может характеризоваться горизонтальной распространенностью в пространстве (например, резервы управленческих кадров в настоящее время имеются во всех субъектах РФ) и вертикальной иерархичностью (к примеру, принято выделять резервы разных уровней: резерв государственного органа субъекта РФ, в целом резерв субъекта РФ, резерв федерального органа исполнительной власти, кадровый резерв Российской Федерации в целом).

Таким образом, расслоение совокупного массива кадровых резервов на распределенные вертикально друг над другом группы (их можно именовать *стратами*) и расположенные горизонтально многочисленные социальные ячейки кадрового резерва в известной мере есть не что иное как определенная социальная стратификация института кадрового резерва. Этот аспект также не может оставаться вне зоны пристального внимания социологии управления.

Следовательно, институт кадрового резерва предстает как сложный, многоплановый, многоаспектный социальный организм. Это может быть только организованная, четко управляемая целостность. Тем он и отличается от неорганизованных систем, функционирующих преимущественно на принципах хаотичности, неопределенности, непредсказуемости. Другими словами, важнейшим признаком кадрового резерва как организованной системы выступает его *управляемость*. Но что означает управление кадровым резервом и как оно должно осуществляться? Вопрос не простой, требующий всестороннего анализа.

С социологической точки зрения, управление есть властно-распорядительная форма закрепления определенного вида отношений в обществе. Они выражены в терминах статусных предпочтений, ранговой иерархии участников управленческой деятельности, правомочий власти и подчинения, обязанностей и ответственности, свободы и принуждения и др. Техническая сторона социального управления – это всего лишь рациональный способ достижения максимально возможного и общественно значимого эффекта при минимальных затратах ресурсов, усилий и времени. В этом и суть, и цель, и содержание управляющих воздействий при организации работы с резервом управленческих кадров. Такое управление может основываться на презумпции властных органов и полномочий субъектов кадровой работы, подчинении участников кадровых резервов всем тем распорядительным актам, решениям и предписаниям, которые исходят от правомочных субъектов кадровой работы.

Понятно, что социальное управление представляет собой наиболее рациональный способ организации всякого дела, в том числе оно может принимать различные формы (авторитаризм, либерализм, демократия, попустительство и др.), но в любом случае это должно быть целенаправленное воздействие субъекта управленческой деятельности на управляемый объект. То же самое происходит при руководстве процессами, связанными с формированием, подготовкой и использованием резерва управленческих кадров. Это особая тема для исследовательской деятельности, осуществляемой в рамках социологии управления, так как управлять процессами воспроизводства кадрового потенциала органов государственной власти (равно как и органов местного самоуправления) – значит побуждать конкретных людей (работников, специалистов, руководителей, государственных служащих, муниципальных служащих) к определенному поведе-

нию, к профессиональному развитию, к нравственному совершенствованию и т. д. Как это делать наилучшим образом? Социология управления призвана усилить поиск в этом направлении и найти полноценные ответы, в том числе на этот и подобные вопросы.

Еще один важный аспект социологии управления связан с таким фундаментальным понятием, как *культура* организации чего-либо. В данном случае речь идет о культуре формирования, подготовки, функционирования, использования кадрового резерва и о культуре управления всеми сторонами воспроизводства кадрового ресурса в такой форме. Культура работы с кадровым резервом включает широкий спектр проблем, связанных с соблюдением законов, норм, регламентов, полномочий, правил, традиций, обычаев и всего того, что регламентирует, определяет, направляет, делает работу с кадровым резервом совершеннее, результативнее и эффективнее. Культура работы с резервом управленческих кадров невозможна без *социального контроля* происходящих в данной сфере процессов. Такой контроль многообразен, многолик, многопланов. Главное его предназначение заключается в том, чтобы не допускать *аномии* института кадрового резерва[1]. В этом плане социология управления может и должна уберечь кадровую службу от многих возможных ошибок.

Все это дает основание утверждать, что кадровый резерв как самостоятельный социальный институт может трактоваться как специфическая субкультура, обладающая собственными идейными, профессиональными, морально-нравственными ценностями, нормами, отличительными признаками, мировоззренческими ориентирами и установками. В связи с этим социология управления вынуждена культивировать разные подходы к кадровому менеджменту:

во-первых, подход к управлению резервом кадров как к процессу целенаправленной деятельности, совершаемой не как единичный акт, а как многократно воспроизводимые непрерывные и взаимосвязанные действия, где есть место всем известным функциям управления: прогнозированию, диагностике, планированию, организации, учету, координации, контролю, стимулированию, оценке и др.;

во-вторых, системный подход к организации института кадрового резерва, который предполагает, что субъекты кадровой работы должны подходить к решению возникающих проблем комплексно, решать все необходимые вопросы в полной мере с учетом всех возможных факторов влияния на основе глубокого анализа причинно-следственных связей;

в-третьих, ситуационный подход к решению возникающих задач, заключающийся в том, что действия субъектов кадровой работы должны быть

[1] Под аномией в общем плане принято понимать состояние беззакония, отсутствие каких-то регламентирующих норм или их полное игнорирование. – *Прим. авт.*

производны от характера и условий текущей ситуации, а также от обстоятельств, продиктованных внешней или внутренней средой функционирования конкретного кадрового резерва;

в-четвертых, перспективный подход, предусматривающий выработку и применение наиболее результативных мер, направленных на получение максимального эффекта от функционирования института кадрового резерва. Такой подход базируется на принятии решений, устремленных в будущее и заключающихся, в том числе в радикальном обновлении (изменении) целей и программ действий в связи с разными обстоятельствами.

Скорее всего, ни один из названных подходов не может дать исчерпывающего знания о механизме работы с кадровым резервом. Каждый из подходов хорош по-своему, демонстрируя качества фрагментальности, мультипарадигмальности. Необходим более широкий концептуальный интегрированный подход. Это особенно важно для современной России. Политические, социокультурные, экономические и иные обстоятельства ощутимо сказываются на формировании научного взгляда о создании и функционировании неоклассического института кадрового резерва. Объективно приходится пересматривать многие из сложившихся в прежние времена привычные модели, формы и методы кадровой работы. Продолжение теоретического анализа прошлого, настоящего и будущего в такой работе – актуальнейшая задача социологии управления.

Современные дискуссии о необходимости кадровых резервов в условиях рыночных отношений касаются различных смысловых уровней этого понятия, каждый из которых задает определенный предметный фон, набор сюжетов для продолжения исследований. В самом деле, в качестве таких сюжетов предстает кадровый резерв:

как самостоятельный социальный институт;

как специфическая кадровая технология;

как форма воспроизводства кадрового потенциала;

как инструмент «взращивания» руководителей;

как система упорядоченной работы с персоналом;

как процесс взаимодействия субъектов и объектов кадровой работы;

как центральное звено, сердцевина кадровой политики;

как воспроизводимый механизм саморазвития кадров и др.

Базовым свойством, заложенным в предложенном перечне, выступает универсальное качество института кадрового резерва быть самостоятельной социологической категорией, с помощью которой устанавливаются, выясняются и реализуются цели и задачи кадровой политики. Всестороннее исследование проблем, связанных с формированием, функционированием и развитием института кадрового резерва позволяет сформировать новое видение теории и практики кадрологии и кадроведения.

Социокультурная миссия неоклассического института кадрового резерва в органах власти и управления

Наряду с прочим, институт кадрового резерва предстает как сложная социальная система, объединенная общими принципами и задачами, специфическими обязательствами и характерными чертами. Исторически на каждом этапе радикальных перемен в обществе существуют некоторые имманентные особенности формирования и функционирования института кадрового резерва. Неизменной остается только одна из его *ключевых характеристик* – целостность института кадрового резерва как системы. Суть ее в том, что все элементы института кадрового резерва как системы должны быть объективно обусловленными и взаимно согласованными, т. е. совместимыми, непротиворечивыми и нацеленными на обеспечение главной миссии, достижение единой цели, общего успеха.

Целостность складывается не механически, не сразу, а постепенно в результате селективного отбора всего того, что эту самую целостность обеспечивает. Однако когда такое происходит, тогда система (в данном случае – институт кадрового резерва) укрепляется настолько, что обретает стабильную устойчивость, и что особенно важно, отчетливую эффективность по отношению к целям своего предназначения. Таким образом, сами понятия «целостность», «устойчивость», «эффективность» – это те категории, а точнее, характеристики, которые определяют социальный облик института кадрового резерва. Здесь уместно отметить, что институт кадрового резерва в советское время обладал определенной целостностью, которая была следствием существовавшей тогда номенклатурной кадровой политики. В то время целостность в виде унифицированных принципов, методов, приемов, форм организации и функционирования кадровых резервов проявлялась в том, что на всем пространстве СССР, во всех без исключения сферах деятельности, в организациях и учреждениях любых отраслей народного хозяйства соблюдался некий порядок единообразных действий.

Есть основания утверждать, что институт кадрового резерва в советский период вполне оправдывал свое предназначение. Он был по-своему результативным и эффективным. С началом постсоветских преобразований данный институт практически перестал существовать. Отдельные его анклавы если и сохранялись, то лишь в силу привычки, традиций или дальновидности отдельных руководителей. Сейчас другие времена, и потому возникает естественный вопрос: каким должен быть обновленный институт кадрового резерва, какова его миссия в реформированной системе государственно-муниципального управления в условиях либерализованной кадровой политики?

Понятие «*миссия института кадрового резерва*» интерпретируется авторами как наиболее адекватное предназначение организованных на основе соответствующих принципов кадровых резервов, реализующих

цель обеспечения расширенного воспроизводства кадрового потенциала системы социального управления и тем самым обеспечивающих эффективное функционирование этой системы в целом или ее отдельных подсистем в частности. Такая миссия ориентирована прежде всего на созидающие, консолидирующие, развивающие, синтезирующие аспекты процесса воспроизводства кадрового потенциала.

Социокультурная миссия института кадрового резерва в советское время практически и теоретически отвергала многие из тех положений, которые сейчас считаются передовыми, инновационными, результативными и чуть ли не единственно верными. Тогда целый ряд отношений в области государственной кадровой политики, казалось бы, простых и естественных, становился объектом ограничений и запретов, призванных сохранять доминирующее положение принципа номенклатурного подхода к решению кадровых вопросов. Это сегодня к некоторым прошлым принципам формирования и функционирования кадровых резервов разных уровней отношение несколько изменилось, и они рассматриваются, чуть ли не анахронизмом. Однако, будучи изгоняемыми из современной практики, эти принципы стремятся как бы вновь и вновь вернуться в нее, закрепиться и развиться. Спрашивается, почему?

В условиях либерализованной кадровой политики сложилась новая реальность в отношении использования прошедших подготовку в кадровом резерве специалистов, так как при конкурсном замещении вакантных должностей (такая норма в качестве обязательной действует только на государственной гражданской службе) нет никакой гарантии тому, что даже хорошо подготовленный резервист может оказаться победителем конкурса. Суть новой ситуации такова: при действии принципа выборного замещения руководящих должностей подлинной состязательности между претендентами может не получиться, так как все решить может субъективное мнение определенной группы людей (избирателей, выборщиков), не стремящихся, не умеющих или не желающих достичь объективного решения даже по судьбоносным кадровым вопросам.

Безусловно, во всем сказанном есть нечто, что заслуживает более глубокого изучения, более пристального исследования, нежели огульной критики и решительного отторжения по причинам банального свойства. В то же самое время, если стремиться отказаться от наследия прошлого и в очередной раз браться за «изобретение велосипеда», то теперь это надо делать уже с учетом новых обстоятельств и условий. В противном случае сохраняется опасность утонуть в череде так называемых нововведений (а по сути экспериментов) и не дать возможности в полную силу проявиться миссии института кадрового резерва в ее новом современном качестве.

В развитие понимания сущностных основ термина «*институт кадрового резерва*» необходимо сказать следующее. В данной дефиниции ключевую роль играет *кадровый* резерв. Он должен быть соответствующим образом институциирован, т. е. организован, оформлен, управляем и т. д.

Как форма организации определенной части трудовых ресурсов на решение специальных задач кадровый резерв может существовать и решать поставленные перед ним задачи, лишь будучи организованным в некоторую целостность, как некая технологическая система, как сложный социальный механизм под названием «*институт кадрового резерва*». В связи с тем, что организационно-технологические отношения пронизывают все или многие стороны общественной жизни, специфика этих отношений присуща и институту кадрового резерва.

Институт кадрового резерва в организационно-технологическом аспекте видится преимущественно как специфический механизм, в котором «резервисты» – ресурс, а меры по преобразованию этого ресурса – специальные инновационные кадровые технологии, получаемые же количественно-качественные результаты – исполнение миссии данного социального института. Если механизм соответствует всем организационным, технологическим и иным условиям функционирования, то всегда можно рассчитывать на то, что институт кадрового резерва будет оправдывать возлагаемые на него надежды. Этот механизм при желании всегда можно усовершенствовать, была бы только на то воля субъектов кадровой работы. Они могут применять для этого, в том числе последние достижения науки и практики кадроведения. Стало быть, миссия института кадрового резерва подвержена корректировке и при необходимости способна следовать в русле целей и задач действующей в государстве кадровой политики.

Насчитывается десять *миссионных задач* института кадрового резерва:

1. *Диверсификация управленческого профессионализма*: формирование широкой гаммы профессиональных качеств за счет разнообразия специализаций, путем разнообразия форм и методов совершенствования профессионального мастерства.

2. *Интенсификация управленческого профессионализма*: развитие профессиональных качеств ускоренным путем за счет целенаправленного поиска и внедрения прогрессивных технологий приращения знаний, выработки умений и навыков.

3. *Интернационализация управленческого профессионализма:* перенятие и распространение всего самого передового из общероссийского, общеевропейского, общемирового управленческого опыта, подготовка к профессиональной деятельности на уровне мировых стандартов.

4. *Интеграция управленческого профессионализма*: формирование широкого спектра профессиональных знаний, умений и навыков, пригодных для исполнения различных функциональных ролей, а также для их возможного применения в различных сферах деятельности, в том числе на государственной службе, на муниципальной службе, в иных конкретных отраслях народного хозяйства.

5. *Индивидуализация управленческого профессионализма*: максимальное содействие развитию и укреплению индивидуальных способностей

личности, выработка наиболее рациональных схем использования личностных профессиональных качеств, определение оптимальных путей служебно-должностного перемещения.

6. *Компьютеризация управленческого профессионализма*: развитие умений и навыков применения новых методов в управлении за счет использования компьютерной техники индивидуального пользования в качестве «электронного помошника» при выработке и реализации целей и задач социально-экономического развития.

7. *Криативизация управленческого профессионализма*: всемерное развитие творческих способностей личности, активизация интеллектуального потенциала, побуждение к инициативной деятельности, выработка потребности в формировании многомерного, теоретического мышления.

8. *Перманентализация управленческого профессионализма*: формирование пожизненного профессионализма, т. е. выработка стойкой способности личности самостоятельно в непрерывном режиме наращивать свои профессиональные знания, умения и навыки, а также стремление к их постоянному результативному и эффективному применению.

9. *Перспективизация управленческого профессионализма*: формирование базовых основ устремленного в будущее профессионализма таким образом, чтобы опережающий характер профессиональной компетентности обеспечивался и сохранялся на несколько лет вперед.

10. *Социализация управленческого профессионализма*: формирование устойчивого типа культуры применения профессиональных знаний, умений и навыков, не позволяющей работнику совершать негуманные поступки, действовать во вред отдельным людям и обществу в целом, а также допускать конфликты интересов и разного рода служебные злоупотребления.

Если в организационно-технологическом отношении институт кадрового резерва может рассматриваться как функциональный механизм, способный решать поставленные перед ним задачи, то с точки зрения удовлетворения различных интересов данный социальный институт предстает в несколько ином качестве. Мотивы, определяющие поведение субъектов кадровой работы в отношении качественного формирования кадровых резервов и их подготовки, а также устремленность «резервистов» к своему совершенствованию, могут неожиданным образом исказить характер миссии института кадрового резерва.

Упрощенческое, примитивное представление о месте и роли института кадрового резерва в формировании обновленного кадрового потенциала страны в совокупности с не менее абстрактными научными рекомендациями становятся просто нетерпимыми. Есть большая потребность в глубоком научном (теоретическом и экспериментальном) исследовании факторов влияния на процессы формирования, подготовки и использования кадровых резервов во всех сферах общественно-полезной деятельности вообще, в системе государственного и муниципального управления

в частности. Это особенно важно сейчас, когда разворачивается крупномасштабная работа по формированию, подготовке и использованию резервов управленческих кадров на федеральном и региональном уровнях власти.

* * *

Преобразования в сфере воспроизводства кадрового потенциала базируются на глубоких теоретических обобщениях, осмыслении непростых уроков теории и практики кадровой работы в прошлом и настоящем. Обогащаются, совершенствуются, видоизменяются принципы, функции и методы кадровой работы. Это объективный процесс, так как только в этом случае принципы могут выступать в качестве активной движущей силы кадроведческого прогресса, максимально способствовать повышению результативности и эффективности социального управления. Задержки с изменениями, равно как и слепое следование сложившимся стереотипам, здесь неизбежно ведут к ослаблению или утрате кадрового потенциала, к возникновению серьезных препятствий на пути прогресса кадроведческих отношений.

Погружение в «проблемное поле», обозначенное темой статьи, подводит к выводу: если возникающие проблемы в кадрово-воспроизводственном процессе только еще накапливаются и не разрешаются в течение длительного времени, то нельзя ограничиваться лишь частичными улучшениями отдельных сторон кадровой работы. Возникает потребность в тщательной инвентаризации всех компонент механизма кадровой работы, не только ее принципов, функций и методов, но и форм подготовки кадров, кадроведческих коммуникаций, кадроведческой информации, принятия и реализации кадроведческих решений и др. В этом плане возлагаемая на институт кадрового резерва миссия предстает как социально значимая задача.

Творческий подход к формированию, подготовке и использованию кадрового резерва как на государственной гражданской службе, так и в органах местного самоуправления должен проявляться в той мере и в таких формах, в которых каждая из них может быть эффективнее других, а в целом все это позволяет обеспечивать общую боле высокую эффективность института кадрового резерва. Иначе говоря, социально оправданными могут признаваться любые формы организации кадрового резерва, которые могут считаться цивилизованными, действенными, оптимальными. В этом смысле в перспективе неоклассический институт кадрового резерва можно рассматривать как *полиформическую* систему, т. е. исключающую тотальную унификацию и регламентацию ее построения по какой-то одной заранее определенной модели и допускающую известное многообразие форм организации и функционирования кадровых резервов в зависимости от целей и задач осуществляемой кадровой политики.

Вероятнее всего, полиформическая система функционирования института кадрового резерва – это не просто переходный вариант от внедряе-

мой в настоящее время на государственной службе кадровой технологии к чему-то более совершенному в будущем, а новое качественное состояние успешного воспроизводства руководящих кадров в форме кадровых резервов. В этом и состоит главная тенденция трансформации института кадрового резерва в обозримом будущем, так как устойчивость данного института может быть тем выше, чем больше возможностей для его изменения, обновления, модернизации, развития, совершенствования.

Перспектива развития неоклассического института кадрового резерва в направлении полиформизма есть следствие утвердившихся в обществе либеральных отношений в сфере кадровой политики. Однако ход этого развития в плане позитивных перемен не обещает быть устойчивым, стабильным, однонаправленным. Приходится считаться с целым рядом весьма важных и значительных обстоятельств. Каких именно?

Во-первых, отказ от прежних положений номенклатурной кадровой политики и переход к не очень лучшим новым правилам вовсе не означает, что все образуется само собой, что все проблемы кадровой политики разрешатся в соответствии с требованиями рыночных отношений. Практикующиеся подходы к формированию, подготовке и использованию кадровых резервов воспроизводят принципы и процедуры работы с кадрами в самом примитивном исполнении.

Во-вторых, современная законодательная база, регламентирующая кадровую работу на государственной и муниципальной службе, не отличается совершенством и не обеспечивает равных возможностей для организации работы с кадровым резервом на разных уровнях управления.
Широкая самостоятельность многочисленных субъектов кадровой работы в определении форм и методов работы с резервом кадров, не подкрепленная достаточными научными исследованиями, учебно-методическими материалами, финансовыми и иными ресурсами, может попросту дискредитировать социальное предназначение института кадрового резерва. Допускать это конечно же нельзя!

Список литературы

Кравченко, А.И., Тюрина, И.О. Социология управления: фундаментальный курс – М.: Деловая книга, 2008.

Марченко, И.П., Старостин, А.М., Швец, Л.Г. и др. Резерв управленческих кадров: проблемы формирования, подготовки, продвижения: учебное пособие. – Ростов-на-Дону: Рост*И*здат, 2009.

Нуртдинова, А.Ф., Ноздрачев, А.Ф., Чиканова, Л.А. Кадровику госслужбы / Международный центр финансово-экономического развития,– 2006.

© Марченко И.П., 2010
© Марченко И.В., 2010