

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО МАТЕРИАЛЬНОГО РЕЗЕРВА

THE PROCESS OF FORMING THE PERSONNEL OF THE SPHERE OF THE STATE MATERIAL RESERVE

**G. Khoroshavina
I. Guchas**

Summary: The article is devoted to an urgent problem – the consideration of the processes of training specialists in the field of the state material reserve. The authors suggest using the following processes for the formation of personnel in the industry: – the process of attracting and selecting industry personnel; – the process of professionalization of industry specialists; – the process of evaluating the training of industry specialists; – The process of formation of the educational environment in the structures of training industry specialists; – personnel rotation in the industry; – modern educational technologies in the branch system of training specialists. The presented processes can be considered as a modern update of personnel processes and methodology of industry training.

Keywords: industry specialists, digital transformation, professional competence, process.

Хорошавина Галина Долматовна

Доктор педагогических наук, профессор, Московский
государственный университет имени Н.Э. Баумана
(национальный исследовательский университет)
galinaxor@mail.ru

Гучас Игорь Вацлавасович

Аспирант, Государственный университет просвещения,
г. Москва
vnpmsk@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы подготовки специалистов сферы государственного материального резерва. Авторы предлагают использовать следующие процессы формирования кадрового состава отрасли: – процесс привлечения и подбора отраслевых кадров; – процесс профессионализации отраслевых специалистов; – процесс оценки подготовки отраслевых специалистов; – процесс формирования образовательной среды в структурах подготовки отраслевых специалистов; – кадровая ротация в отрасли; – современные образовательные технологии в отраслевой системе подготовки специалистов. Представленные процессы можно рассматривать как современное обновление кадровых процессов и методологии отраслевой подготовки.

Ключевые слова: отраслевые специалисты, цифровая трансформация, профессиональная компетентность, процесс.

В современных условиях развития дополнительного профессионального образования многие специалисты высказываются о необходимости создания новых отраслевых технологий подготовки кадров для отраслей экономики, реагируя на происходящие изменения экономической и социально-политической обстановке в стране и мире.

Для формирования отраслевого резерва специалистов сейчас используются классические технологии построения системы привлечения и подбора кадров, которые сегодня, в современных условиях, не всегда соответствуют актуальным задачам отраслевого отбора претендентов, что приводит к необходимости уточнения технологий формирования кадрового резерва. Формирование кадрового состава сферы государственного материального резерва на основе открытого конкурса на новые должности рассматривает конкретную систему компетенций для должности, наличие опыта в профессиональной должностной деятельности, а также - наличие соответствующего образования и соответствия профессиональному стандарту. Именно это предоставит возможность провести конкурс более открытым, обеспечивая конкурентный отбор претендентов на основе реального уровня их мотивации, квалификации и профессионализма кандидата их потенциала, поскольку потенциал пре-

тендента будет влиять на развитие отрасли [4].

Представленная схема технологии формирования кадрового резерва сферы государственного материального резерва с учетом базовых требований к личным и профессиональным качествам отраслевых специалистов вне зависимости от их специализации может служить основой оптимизации системы формирования кадрового состава государственного материального резерва (см. Рисунок 1).

Процесс построения системы привлечения и подбора отраслевых специалистов

Основой технологии создания отраслевого резерва специалистов являются заблаговременный расчет потребности подразделений в специалистах государственного материального резерва, для чего активно проводится деятельность кадровых служб по привлечению кандидатов на основе конкурсного отбора [3].

Кадровый резерв отраслевых специалистов формируется с учетом потребностей отрасли и ее стратегических целей, с учетом планирования возможных перспектив и карьерного роста в профессиональной служебной деятельности претендентов, а также - других позициях



Рис. 1. Схема процесса формирования кадрового резерва сферы государственного материального резерва

деятельности принимаемого на должность сотрудника, что активно стимулирует развитие его профессиональных деловых качеств в результативной должностной деятельности как претендента на должность.

Процесс профессионализации специалистов сферы государственного материального резерва

По результатам изучения проблемы развития профессиональных качеств отраслевых специалистов установлено, что специалисты сферы государственного материального резерва считают профессиональное развитие или профессионализацию актуальной, поскольку осознают, что происходящие перемены в отрасли, ее реформирование требует совершенствования знаний и практических навыков. Так считает 68% респондентов. Потребность отрасли в необходимости профессиональной подготовки специалистов подтверждена 65%.

Профессионализация специалистов сферы государ-

ственного материального резерва - это, прежде всего, подготовка компетентных отраслевых специалистов, которые обладают повышенной готовностью к рациональным действиям на основе современных технологий профессиональной деятельности в соответствии с квалификационными требованиями к исполнению профессиональных должностных обязанностей в сфере государственного материального резерва [4].

Важным аспектом профессиональной служебной деятельности отраслевые специалисты отмечают ее стабильность. Сформированная профессиональная позиция, личностные качества, приобретенный опыт деятельности, способствуют выстраиванию успешной деловой карьеры.

Мотивированные, обладающие высоким уровнем текущей готовности к реализации должностных обязанностей с гарантией эффективности и результативности их исполнения, специалисты сферы государственного

материального резерва, обеспечивают необходимые действия на службе. Поскольку сфера государственного материального резерва имеет стратегическое значение для развития России, при организации процесса подготовки кадров, руководители подразделений учитывают опережающие потребности специалистов при планируемых должностных обязанностях.

Чрезвычайная актуальность опережающего характера профессиональной подготовки специалистов сферы государственного материального резерва учитывает ряд специфических принципов обучения:

- опережающий характер в определении содержания программ профессиональной подготовки, педагогических технологий, который обеспечат рост профессиональных знаний, ориентацию на «завтрашний день» и востребованность отрасли.
- непрерывность профессиональной подготовки, совершенствование технологий профессионализации специалистов сферы государственного материального резерва, как важнейшие направления их непрерывной отраслевой подготовки.
- целевая направленность отраслевой подготовки специалистов сферы государственного материального резерва. Реализация этого принципа осуществляется из-за необходимости получения актуальных предметных знаний и умений, требуемых при исполнении должностных обязанностей отраслевых специалистов.

Процесс организации оценки эффективности профессиональной подготовки отраслевых специалистов

Поддержание квалификации отраслевых специалистов на должном уровне, который должен соответствовать высокому уровню исполнения должностных обязанностей, а также необходимость совершенствования имеющейся профессиональной компетентности сопряжено с организацией оценки профессиональной готовности отраслевых специалистов к профессиональной служебной деятельности и проводится на основе методов оценки: тестирования (профессиональное, личностное), индивидуального собеседования, сбора рекомендаций, компьютерных симуляторов оценки ресурсов, анализа достижений и результативности деятельности и т.д.. Подобная аттестация и выявление результативности деятельности специалистов необходимы для подтверждения наличия компетентности, соответствующей возможности профессионального роста в перспективе служебной деятельности в отрасли [5].

Процесс формирования образовательной среды в структурах подготовки отраслевых специалистов

Применение современных технологий создания об-

разовательной среды в системе подготовки отраслевых специалистов предоставляет им новые возможности для служебного роста, способствуя формированию цифровой компетентности и цифровой культуры при реализации принципа ускоренного развития информационной активности, повышая результативность труда [5].

Технология ускоренной профессиональной подготовки по образовательным программам за короткий срок (3 – 4 года) дает возможность назначения на достойную должность выпускникам вузов и возможность служебного роста по окончании обучения отраслевым специалистам. Повышенный интерес к таким программам состоит в том, что оперативное обучение и достаточно короткий срок работы в должности (от 12 до 18 месяцев) формирует требуемые умения, навыки и опыт работы в занимаемой должности [2].

Кадровая ротация в отрасли

Ротацию отраслевых специалистов можно рассматривать как современный процесс обновления кадров в сфере государственного материального резерва. Основой технологии ротации является аттестация достигнутых результатов профессионально должностной деятельности отраслевых специалистов, которая проводится регулярного и показывает результативность, что контролируется кадровой службой отрасли. Результаты аттестации уровня компетентности специалистов, показавшие высокую готовность исполнения должностных обязанностей, обосновывают соответствие отраслевого специалиста на планируемую должность в отрасли.

Современные образовательные технологии

Положение о порядке осуществления профессиональной подготовки специалистов сферы государственного материального резерва предусматривает:

- а) дополнительное профессиональное образование;
- б) семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия, направленные на ускоренное приобретение новых знаний и умений;
- в) конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия, направленные на изучение передового опыта, технологий государственного управления, обмен опытом;
- г) самостоятельное обучение и самоподготовка, а также навык самостоятельного планирования личного рабочего времени с обязательным присутствием/отсутствием, на рабочем месте;
- д) образовательные курсы в дистанционной форме на базе единого информационного ресурса и иных информационных систем [3].

Ротация госслужащих сферы государственного материального резерва проводится на основе проверки до-

стижения результатов их деятельности при регулярном измерении эффективности труда по единой унифицированной технологии, контролируемой специалистами кадровых служб. Результаты проверки профессиональных, личностных компетенций и производственной культуры, показавшие высокий уровень сформированности, могут свидетельствовать о соответствии и возможности определения кандидата на планируемую должность, требующей исключительной компетентности.

В заключении можно сказать, что процесс формирования кадрового состава сферы государственного материального резерва в такой масштабной организационной структуре, направлен на подбор и подготовку высококвалифицированных специалистов с возможностью их продвижения по карьерной лестнице.

Не только множественность должностей в отрасли с различным спектром профессиональной должностной деятельности, но и предоставление креативного рабочего пространства отраслевым специалистам, предоставляют им возможность осваивать технологии текущих задач проведения цифровой трансформации в отраслевых структурах, способствуя ускорению профессионального роста. Большую роль на формирование кадрового состава и соответствие отраслевым требованиям в целях повышения результативности профессиональной деятельности играет оснащенность автоматизированных рабочих мест в соответствии с требованиями техники безопасности и условиями труда, гибкого графика работы и отдыха с удаленным доступом к рабочему пространству, которое присуще цифровой трансформации отрасли [1].

ЛИТЕРАТУРА

1. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К., Филиппова А., Шубина Д.О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярчук. - М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, Москва, 2021. 118 с.
2. Беляев А.М. О совершенствовании форм и методов профессионального развития государственных гражданских служащих / Научно-методический семинар Материалы научно-методического семинара Развитие государственной гражданской службы. Новый этап. Аналитический вестник № 3 (746), Москва 2021. С.37.
3. Положение о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».
4. Приказ Федерального агентства по государственным резервам от 25 июня 2012 года № 67 «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими Федерального агентства по государственным резервам и его территориальных органов».
5. Хорошавина Г.Д. Развитие цифровой компетентности современного сотрудника корпорации при реализации принципа ускоренного развития информационной активности / Г.Д. Хорошавина, В.Н. Поздняков, М.В. Колпаков // Актуальные вопросы профессионального образования: перспективы, возможности, проектирование и пути реализации педагогических инноваций в образовательном процессе Сборник научных статей. Вып 18. М.: ИИУ МГОУ, 2021. - С. 30-32.

© Хорошавина Галина Долматовна (galinaxor@mail.ru), Гучас Игорь Вацлавасович (vnpmsk@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»