

УДК 331.108.2

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
СЛУЖАЩИХ  
С РЕЗЕРВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА ПРИМЕРЕ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**Кийик М.С.<sup>1</sup>**

*студент*

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,  
Симферополь, Россия.*

**Филиппенко Е.В.**

*студент*

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,  
Симферополь, Россия.*

**Аннотация**

В рамках данной статьи рассмотрены вопросы оценки эффективности работы государственных служащих с резервом управленческих кадров в Республике Крым. Основное внимание уделено анализу использования кадрового резерва для назначения на ключевые и целевые должности, а также качеству отбора кандидатов в резерв. Проведен анализ данных за период 2018–2022 годов, который включает показатели численности резерва, динамику назначений на высокие должности и случаи исключения из резерва. Результаты исследования показывают постепенное сокращение численности резерва, что может свидетельствовать о повышении избирательности отбора и более строгих требованиях к квалификации резервистов.

**Ключевые слова:** государственная служба, кадровый резерв, управление персоналом, региональное управление, эффективность

---

<sup>1</sup>*Научный руководитель: Хриенко Павел Андреевич, доктор социологических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Института Экономики и Управления КФУ им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия.*

*Scientific advisor: Hryenko Pavel Andreevich, doctor of social sciences, professor of the department of public and municipal administration of the Institute of Economics and Management, Crimean Federal University V. I. Vernadsky, Simferopol, Russia.*

***ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF STATE OBJECTIVES  
THROUGH SUBORDINATE ORGANIZATIONS OF THE STATE  
COMMITTEE FOR YOUTH POLICY OF THE REPUBLIC OF CRIME***

***Kiyik M.S.***

*student*

*Crimean Federal University named after. IN AND. Vernadsky,  
Simferopol, Russia.*

***Filippenko E.V.***

*student*

*Crimean Federal University named after. IN AND. Vernadsky,  
Simferopol, Russia.*

**Annotation**

Within the framework of this article, the issues of evaluating the effectiveness of civil servants with a reserve of managerial personnel in the Republic of Crimea are considered. The main attention is paid to the analysis of the use of the personnel reserve for appointment to key and targeted positions, as well as the quality of the selection of candidates for the reserve. The analysis of data for the period 2018-2022, which includes indicators of the number of reserves, the dynamics of appointments to high positions and cases of exclusion from the reserve, was carried out. The results of the study show a gradual reduction in the number of reserves, which may indicate an increase in the selectivity of selection and stricter requirements for the qualifications of reservists.

**Keywords:** civil service, personnel reserve, personnel management, regional management, efficiency

В условиях динамично изменяющейся политической и экономической среды, формирование и эффективное использование кадрового резерва управленческих кадров приобретает особую значимость.

Кадровая политика в области государственной и муниципальной службы является одним из ключевых направлений государственной политики  
Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Российской Федерации [4]. Формирование кадрового резерва государственной службы является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы[5].

Под кадровым резервом государственной службы понимается сформированная для замещения вакантных должностей гражданской службы по результатам конкурсного отбора группа лиц, куда входят как действующие государственные служащие, так и другие граждане [5]. Кадровый резерв государственной службы создается для оперативного замещения вакантных должностей гражданской службы.

Иными словами, кадровый резерв является важным инструментом государственной кадровой политики, направленным на обеспечение высокого уровня управления и устойчивого развития государственных и муниципальных органов власти. Он способствует повышению качества управленческих решений и укреплению государственной службы в целом.

Повышение эффективности использования кадрового потенциала государственной гражданской службы является одним из факторов укрепления современной российской государственности, действенным инструментом эффективной реализации задач и функций органов власти[2]. В контексте проводимой Российской Федерацией политики по развитию управленческих кадров и укреплению института государственной службы, особое внимание уделяется региональному аспекту кадровой политики. Республика Крым, как один из субъектов Российской Федерации, играет важную роль в реализации государственных задач и программ в данной области.

В 2014 году, после вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, регион столкнулся с новыми вызовами и задачами, связанными с интеграцией в российскую систему государственного управления. В этой связи, формирование и эффективное использование кадрового резерва управленческих кадров стало приоритетной задачей для региональных

органов власти. Одним из шагов по реализации данной задачи стало формирование кадрового резерва.

Кадровый резерв Республики Крым формируется Аппаратом Совета министров Республики Крым как государственным органом Республики Крым, на который возложено выполнение задач и функций органа по управлению государственной гражданской службой Республики Крым [3]. Для оценки эффективности выполнения данной задачи органами власти необходимо рассмотреть данные по формированию кадрового резерва управленческих кадров за период 2018-2022 годов.

Таблица 1. Сведения о состоянии кадрового резерва управленческих кадров Республики Крым за период 2018-2022 гг.

Показатели	2018 год	2020 год	2022 год
Численность резерва	67 человек (100%)	63 человека (100%)	39 человек (100%)
Назначенные на вышестоящие должности	12% (8 человек)	9,5% (6 человек)	5,1% (2 человека)
Назначенные на высокие посты	10,4%	1,2%	4%
Исключенные из резерва	17 человек	28 человек	7 человек
Оставшиеся в составе резерва	50 человек	35 человек	32 человека

Источник: Составлено автором самостоятельно на основе статистических показателей [1].

Для оценки эффективности работы государственных служащих с резервом управленческих кадров в Республике Крым, на основе данных по годам, можно выделить несколько важных аспектов, таких как результаты использования резерва, качество отборочных мероприятий и назначения на ключевые должности.

1. Эффективность назначения кандидатов из резерва на целевые должности

Эффективность работы с кадровым резервом зависит от того, насколько активно и результативно резервы используются для замещения ключевых и целевых должностей. Основными показателями такой работы является следующее:

– результаты 2018 года: на целевые должности были назначены 5 человек из резерва, что составляет 7,5% от общего числа лиц в резерве. Хотя это процентуально незначительно, однако начало процесса активного привлечения резервистов на ключевые должности;

– результаты 2020 года: доля назначений на целевые должности из резерва снизилась, и на целевую позицию был назначен только 1 человек (16,6% от общего числа назначений из резерва);

– результаты 2022 года: назначение на целевую должность составило 50% (1 человек), что продемонстрировало значительный рост в процентном отношении, но указывает на снижение численности соответствующего продвижения резерва.

Вышеприведённые данные показывают, что, несмотря на сокращение общего числа назначений, отдельные назначения резервистов на целевые позиции стали более избирательными, что может говорить о высоких требованиях к качеству кадров.

## 2. Эффективность формирования кадрового состава для вышестоящих должностей

Цель работы с резервом заключается не только в замещении должностей, но и в подготовке специалистов для ключевых позиций, таких как заместители министров, главы районов и руководители государственных организаций. Основными показателями такой работы является следующее:

– 2018 год: на вышестоящие должности были назначены 8 человек (12%), что свидетельствовало о высокой активности в использовании резерва для повышения резервистов;

– 2020 год: число назначенных на вышестоящие должности уменьшилось до 6 человек (9,5%), что указывает на начало сокращения активности;

– 2022 год: было назначено только 2 человека (5,1%) на вышестоящие должности. Это значительное сокращение в сравнении с 2018 годом, что свидетельствует о более строгом отборе и, возможно, росте требований к резервистам.

Такое снижение численности назначений на высокие должности может свидетельствовать либо о недостаточной квалификации резервистов, либо о том, что резерв не полностью отвечает новым требованиям.

### 3. Качество и тщательность отборочных мероприятий.

Система отбора кандидатов в резерв включает такие этапы, как оценка документов, тестирование на знание законодательства, собеседования и оценка личностно-профессиональных компетенций. Результаты соответствующей работы следующие:

– 2018 и 2020 годы: отбор осуществлялся стандартными методами, включая собеседования с высокопоставленными государственными служащими;

– 2022 год: в отбор добавились упрощенные процедуры: определенные кандидаты, участвовавшие в кадровых проектах или конкурсах, были включены в резерв без прохождения полного набора процедур. Это позволяет гибче привлекать кандидатов, но может повлиять на общий уровень компетенций в резерве.

### 4. Исключения из резерва как индикатор работы с кадрами.

Количество исключенных из резерва показывает эффективность мониторинга и корректировки состава резерва на основе результатов индивидуального роста и выполнения задач.

– 2018 год: исключено 17 человек;

– 2020 год: число исключений увеличилось до 28 человек, что может указывать на более строгую оценку результатов;

– 2022 год: исключено только 7 человек, что свидетельствует о стабилизации резерва и, возможно, повышении качества отбора.

#### 5. Динамика численности резерва.

Численность резерва сокращается с каждым годом (от 67 человек в 2018 году до 39 человек в 2022 году). Это может говорить о том, что резерв становится более концентрированным и направленным на качественное формирование кадрового состава.

Таким образом, на основе представленного материала, можно сделать следующие выводы:

первое: - анализ эффективности работы государственных служащих с резервом управленческих кадров в Республике Крым показывает устойчивую динамику её совершенствования;

второе: - более тщательный отбор кандидатов для включения в резерв, а также уменьшение числа назначений на высокие должности указывает на более строгие требования к резервистам;

третье: - стабилизация и корректировка: процесс исключения резервистов с каждым годом стал более управляемым, что отражает устойчивое качество резерва;

четвертое: - гибкость в отборе: введение новых методов отбора, таких как упрощенные процедуры, позволяет резерву адаптироваться к потребностям Республики и привлекать участников иных кадровых проектов.

Исходя из вышеизложенного, можно определить основные рекомендации для повышения эффективности работы с кадровым резервом в Крыму:

1. Необходимо дальнейшее развитие программ обучения и наставничества для повышения компетенций резервистов и соответствия требованиям целевых должностей;

2. Важно усиление мониторинга и обратной связи с резервистами для своевременной корректировки их карьерных планов;

3. Требуется более активное внимание на проведение работ по реализации выполнения Указа Президента РФ В.В. Путина от 7 мая 2024 года «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в части работы с кадровым составом в системе государственной службы.

4. Особо следует обратить внимание на критерии и методы отбора для формирования наиболее эффективного резерва, соответствующего современным вызовам и потребностям.

### **Библиографический список**

1. Оценка эффективности работы с резервом управленческих кадров Республики Крым// Официальный сайт Правительства Республики Крым. [сайт] – Режим доступа: <https://rk.gov.ru/structure/ea41a830-32a5-4c5a-9d29-c3819706b12d>(дата обращения: 01.11.2024).

2. Титова Е. В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва кадров // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. №4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kadrovym-potentsialom-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhby-na-osnove-formirovaniya-rezerva-kadrov> (дата обращения: 01.11.2024).

3. Указ Главы Республики Крым «Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Крым» // Официальный сайт Правительства Республики Крым. [сайт] – Режим доступа: [https://rk.gov.ru/uploads/main/container/2024/05/07/2024-05-07-11-34-50\\_273.pdf](https://rk.gov.ru/uploads/main/container/2024/05/07/2024-05-07-11-34-50_273.pdf) (дата обращения: 01.11.2024).

4. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // «Гарант»: справочная система по законодательству РФ: [сайт]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70184810/>(дата обращения: 01.11.2024).



5. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)// «КонсультантПлюс»: справочная система по законодательству РФ: [сайт]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/116f8bc8fa2c594079749319c2f8c1e1877fc67d/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/116f8bc8fa2c594079749319c2f8c1e1877fc67d/)(дата обращения: 01.11.2024).

*Оригинальность 82%*