

ОПЫТ АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СТАВРОПОЛЬЕ: КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ



ГУБЕРНАТОР СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Александр Леонидович Черногоров

Эффективное административное управление – одна из важнейших составляющих экономического роста в стране, имеющая прямую проекцию на осуществление задачи удвоения валового внутреннего продукта, поставленной Президентом РФ Владимиром Владимировичем Путиным. Неслучайно на старте административной реформы Министерство экономического развития и торговли РФ обозначило следующую цифру: ежегодные потери из-за плохого администрирования составляют порядка двух процентов ВВП. Следовательно, проблема улучшения механизма принятия и проведения управленческих решений является не отвлеченной, а самым непосредственным образом выводит на стратегически важные задачи и в конечном счете определяет устойчивость не только государственной системы управления, но и всего государственного организма.

Эффективность государственного и муниципального управления напрямую зависит от компетентности государственных и муниципальных служащих, а качество трудовых ресурсов является одним из неперенных составляющих экономической и политической стабилизации. Эти «кадровые аксиомы» сегодня особенно актуализируются ввиду проведения в стране масштабной по своей значимости муниципальной реформы. Ставропольский край, будучи пилотным регионом по отработке положений Федерального закона №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», наработал богатый опыт кадрового обеспечения административно-управленческого процесса.

В крае разработана и утверждена Концепция кадровой политики Ставропольского края на 2002–2005 годы. Правительство Ставропольского края активно проводит работу по усилению роли государственных и муниципальных служащих края как субъектов исполнения полномочий органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Мы счита-



ем, что решение многих вопросов зависит от способности кадров повести дело по-новому, действовать решительно, эффективно и компетентно, осуществлять новые технологии государственного и муниципального управления.

Следует отметить: если в 1997 году работников органов исполнительной власти, имеющих высшее образование, было в крае 64,6%, то к 2003 году их число увеличилось до 79,1%. Число лиц со средним общим образованием снизилось со 190 человек в 1997 году (5,7%) до 2 человек в 2003 году (0,05%). Если в 1997 году не соответствовали квалификационным требованиям по уровню образования порядка 800 государственных служащих, или 17% от их общего числа, то на начало 2004 года – всего 84 человека, или 1,6%.

Подбор кадров в органы исполнительной власти края проводится на конкурсной основе. Если в 2001–2003 годах в крае было проведено 140 конкурсов на замещение вакантных государственных должностей (из них в аппарате Правительства СК – 28), то в 2003 году уже 203 конкурса, в 2004 году – 143, в том числе в аппарате Правительства Ставропольского края – 11.

Данная процедура назначения на должности является достаточно результативной формой оценки профессиональных, деловых и личностных качеств граждан, поступающих на государственную гражданскую службу. Практика ее дальнейшего применения в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления края станет действенным механизмом системы комплексной оценки кадров государственной и муниципальной службы, исключая протекционизм при назначении на должности.

В число первоочередных задач в кадровой деятельности Правительства края выдвинулись профессиональная переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов органов власти и управления в крае. После тщательного анализа предшествующей практики были принципиально изменены подходы к организации профессиональной переподготовки государственных служащих. Вместо бессистемных усилий и разовых акций в этом направлении, характерных для прошлых лет, приняты меры к организации широкомасштабной работы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации кадров государственных и муниципальных служащих края.

Были коренным образом изменены подходы к организации учебы государственных и муниципальных служащих края. Если до 1997 года на обучение ежегодно направлялось 30–40 человек, то в период с 1997 по 2004 год прошли обучение в общей сложности около 7000 государственных и муниципальных служащих.

Значительное внимание уделяется компьютерной грамотности работников. С этой целью формируются группы слушателей по двум направлениям обучения – первичное и углубленное получение знаний работы на компьютере, которые проводятся в Ставропольском региональном центре подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области





инфокоммуникационных технологий и информационной безопасности. В результате на сегодняшний день здесь обучено более восьмисот государственных и муниципальных служащих.

Осуществляются научные исследования по вопросам государственного и муниципального управления, управления персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления. Для выполнения данных исследований в Ставрополе создан научно-исследовательский и информационно-методический центр, в работе которого активно участвуют работники аппарата Правительства края. Наряду с преподавателями вузов в учебном процессе на курсах повышения квалификации государственных и муниципальных служащих принимают участие руководители структурных подразделений аппарата краевого Правительства и органов исполнительной власти края.

Новые стратегические задачи ориентируют на современные образовательные технологии. В частности, у нас внедрена такая достаточно перспективная информационно-компьютерная технология, как дистанционное обучение с использованием электронной обучающей системы. Данная образовательная технология в современных условиях – это реальное средство интенсификации и индивидуализации обучения, экономии времени и финансовых средств.

Наших работников мы обучаем не только в вузах края. За последние пять лет в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Кавказской академии государственной службы, Академии народного хозяйства, Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации из числа руководителей было обучено около 200 человек.

С целью формирования кадрового резерва в крае ведется работа по целевой контрактной подготовке специалистов со средним и средним профессиональным образованием. По такой форме мы организуем обучение лучших выпускников школ районов края, работников органов управления, не имеющих высшего образования, в вузах края, в филиалах Северо-Кавказской академии государственной службы по специальности «Государственное и муниципальное управление».

Реализация в Ставропольском крае 131-го Федерального закона повлекла за собой не только изменения структуры органов муниципальной власти, но и задач, функций, квалификационных стандартов, предъявляемых к персоналу, потребовала от государственных, и от муниципальных служащих глубокого изучения нового законодательства, поиска новых форм и методов организации работы. И сегодня можно отметить, что действующая в крае система подготовки государственных и муниципальных служащих, заблаговременно внесенные в нее коррективы и верно расставленные акценты позволили нам безболезненно приступить к практической реализации новаций муниципальной реформы.

Приступая к кадровым преобразованиям, мы исходили из того, что кадровый потенциал государственных служащих, замещающих должности в районных администрациях, на старте реформы являлся резервом, источником замещения муниципальных должностей



в будущих органах местного самоуправления районного уровня, в связи с чем сконцентрировали усилия на обучении этой категории служащих, как наиболее подготовленной для работы в новых условиях. В свою очередь, районным администрациям была поставлена задача провести обучение муниципальных служащих поселений.

Темы лекций, семинаров, «круглых столов», на которых обучались наши слушатели, отражают требования сегодняшнего дня: «Вопросы реализации нового законодательства о местном самоуправлении», «Управление комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования», «Совершенствование работы представительных органов местного самоуправления муниципальных образований», «Управление персоналом» и другие. Мы предусмотрели также включение в программу обучения ряда иных вопросов, связанных с применением 131-го Федерального закона.

Мы не останавливаемся на достигнутых результатах, стараемся использовать новые возможности, применяем прогрессивные формы обучения кадров. В этой связи нами рассматриваются вопросы актуализации содержания учебно-тематических планов курсов повышения квалификации, пересматриваются объемы и виды учебных занятий, формы и методы контроля полученных знаний, что в совокупности подчинено решению задачи повышения качества и результативности учебного процесса.

В 2005 году мы планируем обучить более тысячи двухсот государственных и муниципальных служащих, из них около восьмисот – муниципальных служащих. Осуществление этой задачи позволит нам выйти на новый качественный уровень в системе управления, позволит создать необходимые условия реализации государственными и муниципальными служащими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов управления. Отмечу в заключение, что организационной основой наших действий являются ежегодно утверждаемые Губернатором края календарные планы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих на очередной год, а финансовой основой – выделяемые на учебу кадров довольно значительные бюджетные средства.