НАМ НУЖЕН РЕЗЕРВ, НО НЕ «НА БУМАГЕ»

ГУБЕРНАТОР КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ
Анатолий Дмитриевич Артамонов

Эффективное решение кадрового вопроса в настоящее время – важное условие успешного развития и реализации намеченных планов в любой сфере деятельности.

Острая необходимость формирования управленческого резерва в Калужской области возникла еще несколько лет назад в связи с экономическим подъемом, связанным с приходом в регион крупных инвесторов. В результате создания на территории области нескольких индустриальных зон, прихода таких крупных компаний, как автомобильный концерн Volkswagen, Volvo Track Corporation, PSA Peugeot Citroen, Samsung Electronics, стали особенно необходимы грамотные современные управленцы.

Государственные органы власти, органы местного самоуправления области также испытывают недостаток в талантливых, эффективных руководителях на всех уровнях управления. Анализ кадрового состава руководителей области, органов местного самоуправления и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти в области показал, что среди них более половины руководителей имеют возраст старше 50 лет. Без подготовки резерва эффективных молодых управленцев, без создания системы воспроизводства и обновления управленческой элиты регион в будущем просто не сможет решать важные экономические и социальные задачи.

В течение последних пяти лет мы проводим планомерную и целенаправленную работу по выявлению талантливых, творчески мыслящих людей, умеющих видеть стратегические цели и находить возможности для их реализации.

В Калужской области сложилась определенная система формирования и развития кадрового резерва, и мы постоянно работаем над ее совершенствованием. Специалисты управления кадровой политики и государственной службы находят лучших молодых специалис-

тов – государственных и муниципальных служащих, успешных руководителей организаций и предприятий, студентов вузов – и организуют работу по их обучению на перспективу.

Координатором деятельности по формированию и развитию кадрового потенциала Калужской области выступает Совет по кадровой политике при губернаторе. В состав совета входят руководители органов государственной власти и органов местного самоуправления, организаций и предприятий, представители высших учебных заведений. Одна из задач, которую призван решать данный орган, – организация взаимодействия всех уровней власти и предприятий хозяйственного комплекса на территории области по реализации единой кадровой политики.

Составной частью резерва управленческих кадров области является резерв государственных гражданских служащих, который формируется в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» на конкурсной основе. Стараясь избежать формального отношения к проведению конкурсов, мы выполнили большую подготовительную работу: организовали встречу сотрудников кадровых служб государственных органов области с юристами, обсудили проблемы организации конкурсов на ежемесячных семинарах-совещаниях; провели обучающий семинар для независимых экспертов – членов конкурсных комиссий.

Сейчас конкурсы проведены в большинстве региональных министерств. Формирование кадрового резерва государственных гражданских служащих на конкурсной основе завершается. Однако мы не стремимся форсировать этот процесс. В резерв должны быть отобраны достойные кандидаты, имеющие навыки управления и готовые приступить к управленческой деятельности. Резерв «на бумаге», для отчета нам не нужен.

Пристальное внимание мы уделяем формированию кадрового резерва и на муниципальном уровне. В базе данных кадрового резерва муниципальных районов сегодня числится 433 человека. Изначально он был сформирован по предложениям руководителей органов местного самоуправления. Однако анализ состава кандидатов выявил формальный подход к его составлению. Это заставило нас искать новые пути выявления кадрового потенциала районов области. Совместно с Центром социально-политических исследований и консультирования г. Калуги была разработана и прошла апробацию специальная методика сбора первичных данных для формирования кадрового резерва муниципального района. Она базируется на проведении социологического исследования.

Мы занялись изучением кадрового потенциала муниципалитетов через выявление проблематики районов. Одновременно провели опрос общественного мнения относительно эффективности работы местных администраций. В пяти районах области по его результатам составлены списки губернаторского (1–2 кандидата), управленческого (от 5 до 15 кандидатов в зависимости от специфики района) и молодежного резерва. Сразу же приступили к реализации программы, разработанной для развития молодежного муниципального резерва. Эта программа получила название «Академия кадрового резерва». Организацией обучения занимается Калужский региональный ресурсный центр Президентской программы подготовки управленческих кадров (Калужский РРЦ).

Центр создан по инициативе областного правительства в феврале 2008 года с целью организации постпрограммного сопровождения выпускников Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства, обеспечения эффективного использования интеллектуального и лидерского потенциала молодых управленцев.

Мы рассматриваем выпускников Президентской программы как действенный управленческий резерв. По ней обучилось около 500 молодых менеджеров области. Это представители крупных, средних и малых предприятий. Статистический анализ выявил, что каждый четвертый выпускник Президентской программы получает повышение в должности, каждый второй – расширение полномочий в рамках прежней должности или повышение заработной платы. Участники программы успешно работают на государственных и муниципальных должностях. Так, например, выпускниками программы являются региональные министры строительства и жилищно-коммунального хозяйства области, а также спорта, туризма и молодежной политики. Несколько выпускников успешно замещают должности в муниципалитете Калуги.

Работа с молодежью для нас является очень важной частью системы формирования кадрового резерва. С апреля 2004 года в регионе формируется Молодежное правительство Калужской области. В ходе реализации данного проекта молодежь получила возможность принимать участие в деятельности органов исполнительной власти. За пять лет работы Молодежного правительства около сотни школьников, студентов, молодых специалистов получили навыки управленческой деятельности. И этот опыт, надеюсь, позволит им в будущем стать достойными руководителями в различных сферах.

С 2006 года в области также действует Программа молодежного парламентаризма. Молодых парламентариев избирают на 2 года. Сорок молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет из 24 районов области, гг. Калуги и Обнинска активно участвуют в разработке и реализации эффективной молодежной политики на территории региона.

Важным источником молодежного резерва также является студенчество. С целью привлечения этой категории молодежи к управленческой, научной и организаторской деятельности в сентябре 2004 года в Калужском государственном педагогическом университете была создана губернаторская группа. В нее вошли 14 наиболее активных и отлично успевающих студентов. Сегодня губернаторские группы действуют уже в шести вузах области и объединяют более 180 студентов. Одновременно с получением основной специальности участники губернаторских групп получают управленческие знания. Занятия с ними проводят члены правительства Калужской области, специалисты органов исполнительной власти области и органов местного самоуправления. Организацию работы с губернаторскими группами осуществляет министерство спорта, туризма и молодежной политики области. После окончания вуза молодым специалистам оказывается содействие в трудоустройстве.

Важно, что сегодня по поручению президента в России формируется общенациональный кадровый резерв. В Калужской области была создана рабочая группа по подготовке соответствующих предложений. Сформирована нормативно-правовая база для проведения всех мероприятий по формированию резерва управленческих кадров на территории региона.

Исполнение задач по организации работы, связанной с формированием резерва управленческих кадров возложено на администрацию губернатора области. Главам администраций муниципальных районов и городских округов рекомендовано наладить эту работу на муниципальном уровне.

Необходимо отметить, что резерв управленческих кадров Калужской области формируется на конкурсной основе. Добиться открытости проводимых конкурсов, их доступности позволяет активное информирование общественности через средства массовой информации и в сети Интернет. В составы конкурсных комиссий в обязательном порядке включаются независимые эксперты (составляющие не менее 25% от численности комиссии). Это гарантирует справедливую и непредвзятую оценку участвующих в конкурсе кандидатов.

Была проделана большая работа по сбору документов от кандидатов, их тестированию и проведению собеседований с ними, а также по согласованию отобранных кандидатов. Результатом этой работы стало утверждение в первом квартале 2009 года резерва управленческих кадров Калужской области. Он пока насчитывает 216 человек. Если говорить о структуре резерва, то в него вошли: государственные служащие – 97 человек (45%), работники государственных унитарных предприятий, бюджетных учреждений и организаций – 67 человек (31%), руководители коммерческих организаций – 14 человек (6,5%), представители депутатского корпуса – 6 человек (3%), руководители муниципальных образований, муниципальные служащие – 18 человек (8%), иные специалисты – 14 человек (6,5%).

В том числе в молодежный резерв, являющийся частью резерва управленческих кадров, включены перспективные молодые специалисты – 58 человек (27%).

В настоящее время работа по формированию резерва управленческих кадров продолжается. На рассмотрении комиссии находится около ста заявлений от кандидатов. Управлением кадровой политики и государственной службы администрации губернатора Калужской области разработан проект ведомственной целевой программы «Формирование резерва управленческих

кадров Калужской области, организация работы с ним и обеспечение его эффективного использования в 2009–2011 годах». Принятие программы позволит нам не только создать механизмы по выявлению потенциальных руководителей высшего звена, упорядочить процесс дальнейшего отбора кандидатов, но и осуществлять подготовку этих лиц за счет средств областного бюджета.

После соответствующей подготовки наиболее талантливые и перспективные молодые специалисты смогут замещать руководящие должности в различных сферах управления Калужской области. Они составят реальный кадровый резерв, способный вывести регион на качественно новый уровень социально-экономического развития.