

ГОСУПРАВЛЕНИЕ: НА ПУТИ К КОМПЛЕКСНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ-ИННОВАТОРОВ



ГУБЕРНАТОР ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
Вячеслав Дмитриевич Дудка

Государственный человек более других сограждан должен быть одушевлен, движим и руководствован любовью к Отечеству. Он должен любовью к Отечеству жить, вливать ее в своих подчиненных и быть примером в ней всему государству.

Г.Р. Державин

Результат жизнедеятельности общества в любой сфере определяет в первую очередь кадровый потенциал. Известный лозунг советских времен «Кадры решают все!» являлся своего рода иллюстрацией хорошо выстроенной системы подготовки кадров. К сожалению, многие составные части этого механизма в годы перестройки были утрачены.

Времена меняются, и сегодня работе по развитию человеческого капитала, формированию кадрового резерва придается первостепенное значение. Стабилизация социально-экономического климата в стране сегодня напрямую зависит от качества подготовки управленческих кадров. Комментируя важность задачи по воспроизводству и обновлению профессиональной элиты, Президент России Дмитрий Анатольевич Медведев подчеркнул: «Сейчас не самая простая ситуация, и нам тем более нужен приток молодых и, с другой стороны, подготовленных управленческих кадров на все уровни: начиная с муниципального и заканчивая президентским».

В целях реализации этой президентской инициативы в Тульской области создается эффективно работающий механизм поиска и дальнейшей подготовки кадров конкурентных управленцев, наиболее компетентных и квалифицированных, способных на высоком профессиональном уровне применять современные технологии управления, обеспечивая инновационное развитие региона.

Для решения поставленной задачи принята Программа формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тульской области на 2008–2009 годы. Комплекс мероприятий, предус-

мотренных программой, реализуется за счет средств бюджета Тульской области, и на ее финансирование в 2009 году планируется выделить 1,5 млн. рублей.

Началом организационной работы по формированию регионального резерва управленческих кадров стало проведение анализа действующего кадрового состава руководителей органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных унитарных предприятий и учреждений. С учетом полученной информации определились приоритетные сферы деятельности применительно к резервируемым должностям: культура, образование, здравоохранение, социальное развитие и демография, сельское хозяйство, транспорт и дорожное хозяйство.

В целях более четкого правового регулирования и повышения прозрачности используемых технологий принят ряд документов, определивших порядок формирования резерва управленческих кадров Тульской области; методику проведения конкурсного отбора кандидатов в резерв управленческих кадров, критерии их оценки; порядок оценки экспертами проектных предложений, представленных кандидатами в резерв управленческих кадров; рекомендации органам местного самоуправления по вопросам формирования резерва управленческих кадров муниципальных образований в Тульской области. Все они получили одобрение рабочей группы и Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тульской области, созданных в 2008 году.

Кроме того, администрацией области совместно с региональным центром повышения квалификации и переподготовки кадров Тульского государственного университета разработано методическое пособие по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тульской области.

В целях обеспечения открытого доступа к информации о проводимой в данном направлении работе на портале органов исполнительной власти Тульской области создан раздел «Резерв управленческих кадров Тульской области». Здесь размещаются нормативно-правовая база, методические материалы и формы документов, предоставляемых кандидатами, объявления о формировании резерва и информация о результатах отбора в резерв управленческих кадров.

Для выявления высокопрофессиональных, творческих, инициативных управленцев при формировании резерва используется комплексный подход, базирующийся на конкурсной основе и мотивированных экспертных предложениях.

На наш взгляд, наиболее объективным и результативным способом является отбор на конкурсной основе. Он позволяет выявить в негосударственных секторах экономики различного уровня, в общественных организациях и привлечь к управленческому труду наиболее талантливых, целеустремленных, креативно мыслящих людей, имеющих активную жизненную позицию и высокий потенциал развития.

Конкурсный отбор кандидатов в резерв управленческих кадров Тульской области осуществлялся по должностям: заместитель губернатора области, руководитель органа исполнительной власти, руководитель государственного унитарного предприятия и учреждения.

Следует отметить, что в нашем регионе накоплен достаточно весомый практический опыт формирования кадрового состава государственной гражданской службы на конкурсной основе. Сложившийся порядок не только позволяет обеспечить реализацию важнейшего конституционного права граждан на участие в управлении делами государства, но и способствует существенно расширению социальной базы и источников формирования кадрового резерва, помогает вести поиск компетентных управленцев во всех слоях общества.

К данной работе привлечены представители народно-хозяйственного комплекса, общественных объединений, ведущих учебных заведений, расположенных на территории области. С ними осуществлялось информационное взаимодействие, велись переговоры, организовывались встречи, разрабатывались методические материалы и документы. Представители выступали не только в качестве членов рабочей группы или комиссии, но и как эксперты, участвуя в оценке проектных предложений кандидатов в резерв управленческих кадров, отборе кандидатов и проведении конкурсных процедур.

Конкурсный отбор кандидатов в резерв осуществлялся в два этапа.

На первом этапе кандидатам необходимо было представить пакет документов, а также проектное предложение, направленное на решение одной из стратегических задач социально-экономического развития Тульской области. На этом этапе приоритетное значение имели биографи-



1



2



ческие сведения о кандидатах, их социальные характеристики и кадровые технологии, обеспечивающие получение информации о персональных данных кандидатов в резерв.

Мы разработали специальную анкету, которую заполняет каждый кандидат в резерв. Ответы на вопросы анкеты позволяют определить основные профессиональные достижения кандидатов, результативность их трудовой деятельности, опыт и масштаб управленческой деятельности, цель профессиональной карьеры и т.п. По этим данным мы имеем возможность предварительно оценить профессиональный управленческий потенциал кандидатов в резерв.

В конкурсном отборе для включения в резерв управленческих кадров Тульской области приняли участие 145 человек, из них 80 кандидатов подали документы в порядке самовыдвижения, 65 человек – по рекомендациям органов исполнительной власти, местного самоуправления, высших учебных заведений, коммерческих организаций и общественных объединений.

В результате был подготовлен аналитический материал по качественному составу участников конкурсного отбора – возрастному, профессиональному и образовательному уровню, наличию рекомендаций и т.д. Из общего числа кандидатов 57% – молодые управленческие кадры в возрасте до 35 лет; 21% – кандидаты наук, доценты; 32% окончили высшие учебные заведения с отличием.

В ходе второго этапа конкурсного отбора проведена оценка профессиональных и личностных качеств кандидатов, их соответствия установленным критериям. Свои проектные предложения, направленные, как я уже говорил, на решение стратегических задач социально-экономического развития региона, они защищали на заседании рабочих групп или комиссии по формированию резерва управленческих кадров.

Уже сами темы проектных предложений дают представление о значимости их содержания: «Инструменты инвестирования в развитие региона: государственно-частное партнерство в инвестиционной деятельности», «Разработка системы оценки состояния и перспективы развития правового обеспечения местного самоуправления на региональном уровне», «Формирование эффективной системы физкультурно-спортивного воспитания, пропаганды здорового образа жизни школьников в Тульской области» и др.

По результатам конкурсного отбора моим распоряжением в резерв управленческих кадров Тульской области включено 90 человек. Кандидаты распределялись с учетом их возраста, стажа работы и опыта управленческой деятельности по двум уровням – резерв развития и резерв функционирования.

В резерв функционирования включены 46 человек. Это специалисты, способные занять управленческие должности в ближайшее время, в том числе после проведения дополнительного обучения и стажировок.

Резерв развития (44 человека) состоит из молодых перспективных специалистов, которые, профессионально развиваясь, в дальнейшем смогут замещать управленческие должности.

Все кандидаты, включенные в резерв управленческих кадров, имеют высшее профессиональное образование; 19 человек (21%) – два и более высших профессиональных образования; 17 человек (19%) – ученую степень или ученое звание.



Следует отметить, что 56 человек (62%), включенных в резерв управленческих кадров, имеют возраст до 35 лет и лишь 6 человек (7%) – старше 45 лет. Этот показатель не может не радовать, так как молодежь в большей степени ориентирована на успех, результат, жизненную мотивацию.

Принимая во внимание активность и высокий кадровый потенциал граждан, проживающих в регионе, в феврале 2009 года принято решение о проведении отбора кандидатов для формирования резерва управленческих кадров Тульской области на основании экспертных предложений. Формирование осуществляется по следующим резервируемым должностям: заместитель губернатора Тульской области, руководитель органа исполнительной власти Тульской области, заместитель руководителя органа исполнительной власти Тульской области, руководитель государственного унитарного предприятия и учреждения Тульской области, начальник отдела органа исполнительной власти Тульской области.

Комиссией утвержден список экспертов для проведения отбора кандидатов в резерв управленческих кадров Тульской области, состоящий из 14 человек. В его состав вошли главный федеральный инспектор в Тульской области аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе, заместители губернатора Тульской области, представители высших учебных заведений области и Тульской торгово-промышленной палаты.

В перспективе планируется формирование резерва управленческих кадров на базе интерактивных анкет, размещенных на портале органов исполнительной власти Тульской области в режиме реального времени, с использованием соответствующего программного обеспечения.

Выступая в июле 2008 года на совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров, Президент РФ Д.А. Медведев обратил внимание на необходимость не жалеть сил и средств на обучение управленцев.

Мы считаем эту задачу принципиально важной. Ведь формирование резерва управленческих кадров – это только первый шаг. Главное – серьезно заниматься комплексной технологией «выращивания» кадров инноваторов. С этой целью в Тульской области будет налажена действенная система эффективного профессионального обучения и развития управленческих кадров.

При работе с уже сформированным резервом управленческих кадров мы планируем обеспечить в первую очередь адекватность программ подготовки резервистов их будущим управленческим задачам, комплексный подход при определении основных направлений и форм их подготовки, использование современных и традиционных методов обучения, таких как регулярные беседы, участие в управленческих совещаниях различного формата, дублирование функций, выполнение специальных поручений, привлечение к участию в выступлениях, в том числе на заседаниях рабочих групп и других рабочих органов по различным направлениям государственного управления и развития региона, в подготовке и разработке документов и т.д.

Собираемся использовать опыт наставничества: действующий менеджер обучает будущего менеджера. Важная роль будет отводиться самообразованию (изучение нормативной правовой базы, планов работы и деятельности органов государственной власти, предприятий, в том числе стратегических, самостоятельная работа с использованием интерактивных компьютерных технологий), которое будет дополнено планированием и последующей отчетностью.

Предполагаем использовать дистанционные образовательные технологии, ориентируясь на успешный опыт повышения квалификации государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Тульской области. В 2008 году в соответствии с государственным заказом они обучались по темам: «Государственное управление: новые технологии», «Государственное управление, ориентированное на конечный результат», «Региональная финансово-экономическая политика: правовое содержание, социальные приоритеты, пути реализации» и др.

Для осуществления необходимого контроля и проведения мониторинга эффективности подготовки участников резерва планируется использовать систему «опросного листа», чтобы выяснить мнение самих резервистов: какие формы обучения для них более приемлемы и эффективны.

Мониторинг результатов подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, позволит обеспечить ротацию резервистов с одного уровня на другой, а также их внутреннюю ротацию по должностям.



В настоящее время предпочтение в организации работы с резервом управленческих кадров Тульской области будет отдаваться малозатратным, преимущественно внутренним формам подготовки и обучения. Еще раз подчеркну: программы подготовки кадров должны иметь четкую практическую направленность и быть увязаны с будущими функциональными обязанностями. Для нас очень важно эффективно использовать этот ресурс в качестве приоритетного источника кадров для назначения на руководящие должности в соответствии с действующим законодательством. Хотел бы отметить, что первый такой опыт у нас уже имеется.

Дальнейшая целенаправленная, поступательная деятельность в рамках предложений Президента РФ призвана стать действенной мерой по преодолению кризисных явлений в обществе, по профилактике коррупционных проявлений.