ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО РЕЗЕРВА ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ: ДФО

ПОЛНОМОЧНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ
Виктор Иванович Ишаев

Ситуация с грамотными и эффективными управленческими кадрами на Дальнем Востоке подобна общероссийской. Зачастую трудно в одночасье найти достойного претендента на должность руководителя региона, города, территориального органа федеральной власти или крупного государственного учреждения и предприятия. Настоящий управленец должен обладать многими знаниями и умениями, широким кругозором, иметь опыт руководящей работы. Очевидно, там, где управленческие посты заняли случайные люди, – не спорятся дела и постоянно возникают общественно-политические и социально-экономические проблемы.

В своем послании Федеральному Собранию Президент России Дмитрий Анатольевич Медведев предложил сформировать общероссийский резерв эффективных управленческих кадров – единую общедоступную базу данных о лучших специалистах на всех трех уровнях управления: муниципальном, региональном и федеральном. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации к 1 марта 2009 года в Дальневосточном федеральном округе высшими должностными лицами (руководителями высших исполнительных органов государственной власти) всех субъектов Российской Федерации сформированы резервы управленческих кадров.

Региональные комиссии по формированию резерва и образованные при них рабочие группы провели все необходимые мероприятия: изданы региональные нормативные правовые акты и организационно-распорядительные документы, регламентирующие порядок работы комиссии по формированию резерва, порядок его формирования, методику отбора кандидатов, рекомендации для органов местного самоуправления по данному направлению деятельности.

Отбор кандидатов в региональные резервы осуществлялся на конкурсной основе по предложениям руководителей органов государственной власти, органов местного самоуправления, отраслевых организаций и через процедуру самовыдвижения. При этом использовались конкурсные

процедуры на основе апробированных в кадровой работе методик и технологий. Региональные программы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров приняты в Республике Саха (Якутия), Камчатском крае, Приморском крае, Магаданской области, Сахалинской области и Чукотском автономном округе. В остальных регионах утверждены программы (планы) мероприятий.

Например, в Хабаровском крае совместно с Дальневосточной академией государственной службы проводился отбор на основании технологии «Центр оценки», в рамках которого кандидатами пройдено тестирование на оценку уровня интеллекта, профессионально необходимых управленческих качеств и навыков принятия оперативных управленческих решений. В Магаданской области принято решение осуществлять финансирование расходов по формированию резерва в рамках реализации областных целевых программ «Развитие и совершенствование муниципальной службы в Магаданской области на 2007–2010 годы» и «Развитие государственной гражданской службы Магаданской области на 2007–2010 годы». Важным источником формирования кадрового резерва являются военнослужащие, планируемые к увольнению в запас в связи с реформированием Вооруженных Сил.

Высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации утверждены списки лиц, включенных в резервы управленческих кадров. Общая численность таких «резервистов» по округу составляет 2075 профессионально подготовленных граждан, способных занять руководящие должности: в Республике Саха (Якутия) – 710 человек (в том числе 54 человека – «резерв Президента Республики»), в Камчатском крае – 270, Приморском крае – 141, Хабаровском крае – 210, Амурской области – 99, Магаданской области – 152, Сахалинской области – 311, Еврейской автономной области – 134, Чукотском автономном округе – 48.

Сформированные резервы служат источником для кадровых служб органов исполнительной власти субъектов, органов местного самоуправления, организаций. Уже из резервов выдвинуты 42 кандидата, в том числе на должности руководителей, заместителей руководителей государственных органов власти субъектов – 13 (6 – в Республике Саха (Якутия), по 2 – в Камчатском крае и ЕАО, по одному – в Приморском крае, Амурской и Магаданской областях), глав муниципальных образований – 6 (4 – в ЕАО, 2 – в Сахалинской области), руководителей коммерческих организаций – 4 (3 – в ЕАО, 1 – в Республике Саха (Якутия)), на другие должности – 19.

В аппарате полномочного представителя Президента Российской Федерации по предложениям главных федеральных инспекторов сформирована база данных о перспективных участниках региональных резервов. В базе находятся сведения о 389 кандидатах, из которых 41 был поддержан к назначению на руководящие должности в федеральных территориальных структурах, 3 кандидата выдвинуты для назначения на должности главных федеральных инспекторов и начальника департамента в аппарат полномочного представителя. Руководители субъектов Российской Федерации в федеральном округе и кадровые службы региональных администраций ориентированы на необходимость использования созданных резервов при замещении должностей.

Кадровая работа – это приоритет деятельности полномочного представителя Президента России. От того, кто займет ключевые посты на различных государственных должностях, зависит качество и эффективность работы органов власти, общественных организаций, государственных учреждений. К сожалению, государство часто сталкивается с кадровым дефицитом, а потому мы должны создать целостную систему подбора кадров, базу данных о лучших специалистах страны.

На сформированной единой базе данных эффективных управленческих кадров работа не заканчивается. Поиск и отбор управленцев в резерв должен проводиться постоянно. Более того, важно продолжать дальнейшую работу с уже попавшими в кадровый резерв людьми. Организовывать мероприятия по повышению их квалификации, предлагать им вакантные должности на государственной и муниципальной службе, чтобы они имели возможность принести реальную пользу в конкретном городе, регионе. В том числе, необходимо создать все условия и возможности, чтобы эти люди могли общаться между собой, обмениваться опытом, создавать и реализовывать совместные идеи и проекты, формируя, таким образом, команду профессионалов-единомышленников. Особую актуальность эта работа приобретает в условиях мирового финансово-экономического кризиса, когда от эффективных управленческих решений зависит благополучие наших граждан.