ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЮГРЫ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГУБЕРНАТОРА – РУКОВОДИТЕЛЬ АДМИНИСТРАЦИИ ГУБЕРНАТОРА ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

Виктор Давыдович Кривых

В конце июля 2008 года Д.А. Медведевым было отмечено, что в стране существует огромная проблема с подбором кандидатов на высокие руководящие посты, и предложено создать общенациональную систему резерва управленческих кадров. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации по формированию резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на первом этапе выполнены три основные задачи:

– образована Комиссия при губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в автономном округе (далее – Комиссия);

– разработана и принята губернатором автономного округа Программа по развитию и эффективному использованию управленческих кадров на региональном и муниципальном уровне на 2009–2010 годы;

– обеспечена разработка нормативной правовой базы, в том числе принятие Думой автономного округа закона автономного округа «О резервах управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», который послужил основой для разработки правовых и распорядительных актов по вопросам формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров. Сегодня таких актов принято 18, в проектах на сегодняшний день существует еще 3.

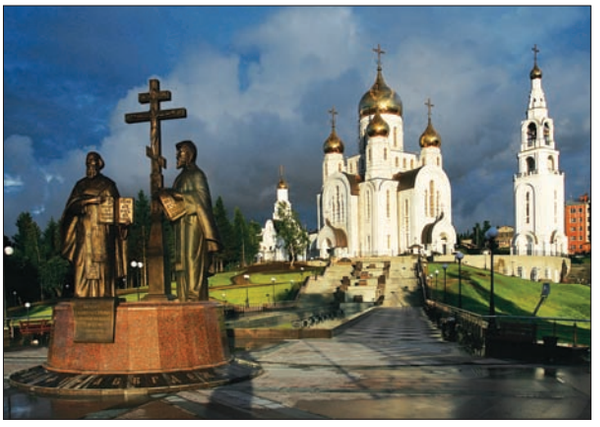
В соответствии с принятым законом «О государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» ведется серьезная работа по формированию, обучению кадрового резерва органов государственной власти. В основе проводимых мероприятий – жесткое следование принципу конкурсного отбора на замещение вакантных должностей, формирование кадрового резерва на должности государственной гражданской службы, регулярная аттестация служащих, проведение квалификационных экзаменов, размещение на конкурсной основе заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку государственных служащих. Только в 2008 году доля замещения должностей государственной службы из кадрового резерва составила 65%. И все же в таком глобальном масштабе обновлением кадрового состава в высших эшелонах власти нам предстояло заниматься впервые.

Результатом нашей работы стало включение в резерв управленческих кадров на конкурсной основе 2363 кандидатов. Это должности заместителей высшего должностного лица автономного округа, должности руководителей и заместителей руководителей органов государственной власти автономного округа, должности руководителей и заместителей руководителей органов местного самоуправления, должности руководителей организаций приоритетных сфер экономики.

Проведенная работа позволяет уже сегодня сделать предварительные выводы. Самыми активными участниками конкурса резерва управленческих кадров, например, на государственные должности и должности государственной гражданской службы категории «Руководители» группы «Высшие» стали кандидаты в возрасте от 30 до 40 лет (45%) и от 40 до 50 лет (39%) – тот самый возраст, когда определены приоритеты и жизненные ценности.

Кандидаты прошли конкурсные испытания, участвуя в организационно-оценочных мероприятиях. Им было предложено пройти три теста, благодаря которым

1



2

были проверены знания по нормативно-правовой компетенции, компьютерной грамотности и русскому языку. Кроме того, была проведена психологическая диагностика и – как завершающий этап – собеседование.

Всего в Комиссию при губернаторе автономного округа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров гражданами (гражданскими служащими) было подано 359 заявлений на участие в конкурсном отборе для включения в резерв управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (на 90 должностей 222 человека).

По итогам проведения конкурсного отбора комиссией рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 112 человек.

Пусть это только начало, но мы можем с уверенностью сказать, что уже имеем небольшое, но крепкое ядро талантливой и предприимчивой части людей, обладающих достаточными знаниями, способностями и волей, готовых стать надежной опорой руководству автономного округа и государства во всех стремительно развивающихся сферах жизни.

Безусловно, когда начинаешь создавать что-то новое, а тем более такое глобальное, как формирование резерва управленческих кадров, сталкиваешься с определенными проблемами, которые выявляются в процессе работы. С некоторыми из них наверняка знакомы представители кадровых служб и других субъектов.

Во-первых, не удалось сформировать резерв управленческих кадров на все должности. На сегодняшний день реестр должностей, на который был объявлен конкурс, заполнен только на 80%. Здесь в поиске и привлечении перспективных управленцев нам в дальнейшем должна помочь целенаправленная работа СМИ. Жителям глубинки, особенно это касается лиц из числа коренных малочисленных народов Севера, надо помочь преодолеть характерную для них стеснительность в выдвижении своих кандидатур. Многие из них могут и сейчас занять высокие посты на окружном уровне, а также достойно представлять автономный округ на федеральном. Таких людей необходимо выявлять (например, с помощью опросов населения и рекомендаций экспертов) и побуждать их к участию в конкурсах. Стоит подумать об организации выездных заседаний Комиссии с целью повышения обоснованности и качества отбора кандидатов в резерв управленческих кадров из муниципальных образований.

Во-вторых, некоторые конкурсанты, прошедшие экзаменационно-оценочные процедуры, выразили желание участвовать в конкурсе в резерв на несколько должностей гражданской службы, что вызвало у членов Комиссии некоторые сомнения по осознанности выбора кандидатов и серьезности их намерений занять со всей ответственностью ту или иную должность. В дальнейшем это повлечет за собой сложности работы с несколькими кураторами одновременно, индивидуальные планы подготовки резервистов необходимо будет также составлять по двум, трем направлениям, что, как нам видится, затруднит качество их выполнения лицами, включенными в резерв управленческих кадров.

В-третьих, многие кандидаты не соответствуют тем требованиям, которые предъявляет законодательство к должностям государственной гражданской службы, некоторые кандидаты не имеют управленческого стажа. В этой связи на итоговом заседании Комиссии было принято решение о необходимости предварительного отбора кандидатов на собеседовании. Это позволит на первоначальном этапе познакомиться с кандидатом, выявить его мотивацию, жизненные ценности, помочь в конечном итоге в выборе должности гражданской службы, на которую ему следует претендовать, а на какую у него не хватит опыта и навыков. После собеседования кандидату будет дана рекомендация на участие или неучастие в тестовых процедурах.

Много подводных камней выявилось в ходе проведения конкурса. Так, например, некоторыми руководителями не в полной мере соблюдался принцип добровольности при отборе кандидатов на конкурс, рекомендации работодателями были даны участникам в отдельных случаях без их желания. В основном в муниципальных образованиях это было связано с нехваткой кадров. Многие из таких кандидатов в ходе экзаменационных испытаний приобрели некий азарт, у них появился интерес к проверке своих способностей, к возможности карьерного роста. Это, мы считаем, удалось благодаря корректно составлен-

3

4

ным тестовым заданиям, объективной оценке и максимально комфортной обстановке, которую создали для участников конкурса наши специалисты.

Главное сейчас – не потерять доверие граждан, по крайней мере тех, кто выдержал конкурсные испытания, смог достойно представить себя на собеседовании. Утверждение списка резервистов – это только начало большого пути, основная наша задача – сделать этот список живым и мобильным. Работа по эффективному использованию резерва управленческих кадров предстоит серьезная. Необходимо провести ряд комплексных мер, направленных на конечный результат, который предполагает назначение подготовленного кандидата на должность. Кстати, в автономном округе со дня утверждения управленческого резерва уже несколько человек из этого списка были назначены на должности государственной гражданской службы.

На наш взгляд, востребованность резерва управленческих кадров может заключаться не только в назначении на руководящие должности. Человек, состоящий в резерве, должен уже сейчас чувствовать удовлетворение. В этой связи при организации подготовки резерва необходимо принимать не только традиционные решения, такие как обучение за счет средств бюджета, но находить и нестандартные, например, применяя уже зарекомендовавшую себя форму стажировки в должности.

Нами планируется приобщение резервистов к организации работы совещаний, подготовке выступлений на коллегиях, заседаниях комиссий органов государственной власти и органов местного самоуправления в качестве экспертов для выработки практических решений. Такая форма работы с использованием потенциала резерва управленческих кадров не требует каких-либо финансовых затрат, но, на наш взгляд, будет очень эффективной. Необходимо привлекать резервистов и к публичным выступлениям. Это будет являться своего рода частью практического курса к индивидуальным планам подготовки.

Обновить управленческий аппарат можно, главное – сделать это качественно, выявляя не карьеристов, а настоящих управленцев, которые болеют за свое дело, за малую родину, за страну в целом. Предложений много, здесь для всех нас открыто широкое поле для деятельности. Вдумчивому читателю мы оставляем место для рождения новых мыслей на заданную тему. Надеемся, что для продолжения дискуссий и обмена опытом по формированию управленческого потенциала страны мы еще встретимся на страницах «Федерального справочника».