

БОЛЬШОЙ ФРОНТ РАБОТЫ ДЛЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА



ГЛАВА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ
Таймураз Дзамбекович Мамсуров

Осуществляемая реорганизация системы и структуры федеральных органов власти, более четкое определение функций и повышение ответственности государственных органов всех уровней, поиск путей повышения профессионализма и эффективности государственных служащих требуют новых подходов к повышению качественного уровня кадрового состава. Формирование кадрового ядра эффективных, компетентных чиновников, использование «человеческого ресурса» аппарата являются одним из ключевых условий успешной реформы государственной службы.

Современная практика государственного управления, и прежде всего государственной гражданской службы, настоятельно требует подбора высокопрофессиональных, ответственных и динамичных руководителей и исполнителей. Быстро нарастает значимость кадрового маневра, обновления, выдвижения новых кадров для решения важных стратегических и технических задач государственного управления.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» дал четкое определение кадрового резерва, сформулировал цели и порядок его формирования и тем самым стал правовой основой для организации работы по формированию кадрового резерва.

В соответствии с поручениями Президента Российской Федерации Дмитрия Медведева по формированию резерва управленческих кадров в Северной Осетии разработаны необходимые нормативно-правовые документы, в том числе порядок формирования резерва управленческих кадров Республики Северная Осетия – Алания.

Комиссия при Главе Республики Северная Осетия – Алания по формированию и подготовке резерва управленческих кадров утвердила рекомендации для органов местного самоуправления муниципальных образований по участию в работе по формированию резерва.

В целях совершенствования управления в органах государственной власти, муниципальных органах, в экономической сфере, поиска и привлечения талантливой молодежи разработана программа «Формирование резерва управленческих кадров Республики Северная Осетия – Алания на 2009 год». Программа утверждена Указом Главы Республики Северная Осетия – Алания Таймуразом Мамсуровым от 21 января 2009 года №9. Реализация намеченных мероприятий осуществляется за счет средств республиканского бюджета – на эти цели направляется 1,5 млн. рублей.

Указанные документы стали закономерным результатом той работы по созданию резерва, которая всегда велась в Администрации Главы РСО-Алания и Правительстве РСО-Алания с учетом нового законодательства о государственной гражданской службе, предусматривающего создание кадрового резерва на конкурсной основе.

К лицам, претендующим на включение в резерв управленческих кадров, предъявляются соответствующие требования, среди которых: стаж государственной и муниципальной службы, стаж работы по специальности, наличие опыта руководящей деятельности. Кроме того, немаловажным является наличие у кандидатов профессиональных и личных качеств, таких как успешность, управленческие способности, стратегическое мышление, репутация, гражданская позиция, компетенция и энергетический ресурс. Ведь практика показывает, что от умения работать в коллективе, создать коллектив единомышленников, настроить своих подчиненных на решение конкретных, а зачастую непростых задач зависит состоятельность руководителя.

В список резерва управленческих кадров вошли 228 кандидатов. Их подбором в течение пяти месяцев занималась комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, в состав которой вошли работники законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления, представители вузов и общественных организаций республики.

«Кадровый резерв формировался по четырем структурным сегментам, – детализировал Руководитель Администрации Главы РСО – Алания и Правительства РСО – Алания Ермак Дзансолов. – Политический сегмент – на замещение государственных и муниципальных должностей, служебный сегмент – на замещение руководящих должностей в государственных органах Республики Северная Осетия – Алания и в органах местного самоуправления, экономический сегмент – на замещение руководящих должностей в организациях, находящихся в республиканской и муниципальной собственности. И, наконец, четвертый – молодежный сегмент резерва, в который предстояло включить аспирантов, молодых ученых и преподавателей, а также наиболее способных выпускников учебных заведений».

Подобная разбивка кадрового резерва является вполне обоснованной и ориентирована на перспективу, если учесть, что Северная Осетия – один из немногих российских регионов, где сформирована концепция стратегии социально-экономического развития на период до 2030 года. Составленный документ получил положительную оценку в федеральных министерствах и ведомствах, и это позволяет говорить о том, что обозначены четкие направления приложения материальных сил и финансовых ресурсов. Однако наличие ресурсов и сопутствующих условий следует рассматривать лишь в качестве отправной точки для длительного маршрута к заданной цели, главное все же – человеческий потенциал, о котором почему-то скромно умалчивают в официальных документах, содержащих принятые решения.

В вышеупомянутом политическом сегменте представлены кандидатуры, на долю которых выпадет непростая миссия. Государственное и муниципальное управление по своей сути – это осуществление публичной власти, когда деятельность руководителя видна, ощутима и нередко становится предметом пристального внимания со стороны населения, со стороны методично формирующегося гражданского общества.

Эффективность действий управленцев в государственных структурах и органах местного самоуправления – это зачастую объективный признак устойчивости всей системы публично-властных институтов.

С 1 января 2009 года вступил в действие в полном объеме 131 Федеральный закон о местном самоуправлении, и на протяжении переходного периода, продолжавшегося около шести лет, проходили бурные дискуссии о том, состоится ли самоуправление или нет. Если состоится и будет развиваться – значит, выбрана наиболее оптимальная стратегия действий, в противном случае мы обречены на



старый командный стиль, когда в Москве принималось решение о том, строить ли в отдаленном селе новую водонапорную башню или же ремонтировать безнадежно устаревшее сооружение.

Какой бы ни была тональность дискуссии, какие бы точки зрения ни высказывались, вывод все существовал в единственной версии: местное самоуправление – это важный фактор стабилизации общества, и для гражданина, проживающего в границах муниципального образования или сельского поселения, власть начинается с конкретного человека, наделенного в соответствии с действующими законами определенными полномочиями. По власти, которая ближе и находится в пределах досягаемости, человек может судить о том, насколько эффективно само государство и его институты.

Следует отметить, что ответственность органов местного самоуправления является актуальной темой, и о повышении ответственности свидетельствует одно из положений Послания Президента России Дмитрия Медведева Федеральному Собранию в части нового порядка формирования Совета Федерации: «Совет Федерации должен формироваться только из числа лиц, избранных в представительные органы власти, и депутатов местного самоуправления соответствующего субъекта Федерации».

При новой системе назначения глав регионов, прямых выборах руководителей муниципалитетов и новой схеме избрания в Совет Федерации избежать любых негативных моментов при подборе и расстановке кадров удастся лишь при наличии политического сегмента кадрового резерва. Только наличие резерва способно избавить от набившей оскомину перетряски кадров, лихорадочного поиска кандидатов на ту или иную должность, когда решающим становится принцип личной преданности или умение в нужное время оказаться в нужном месте.

Наличие в кадровом резерве служебного и экономического сегмента следует рассматривать в качестве важного и действенного фактора реализации планов и предложений руководства республики. Протокольное решение заседания Правительства РФ, принятое 27 июня 2007 года, по вопросам социально-экономического развития Республики Северная Осетия – Алания, многочисленные соглашения по инвестиционным проектам на общую сумму 72 млрд. рублей, подписанные в ходе двух последних форумов в Сочи, предопределили значительный объем деятельности для органов власти республики – как по времени, так и по масштабу предстоящих преобразований.

На форуме «Сочи-2008» Председатель Правительства РФ Владимир Путин в ходе посещения экспозиции Северной Осетии внимательно ознакомился с проектами и после осмотра стендов подчеркнул: «Северная Осетия – одна из немногих республик, которая всегда четко и добросовестно выполняет все свои обещания и делает все необходимое для реализации поставленных задач».

Среди проектов, которые предстоит воплотить в жизнь, – реконструкция исторической части Владикавказа с одновременным строительством уникального Кавказского культурного центра Валерия Гергиева и Национального музея Осетии. Южную окраину Владикавказа должна украсить новая телерадиовещательная станция, не имеющая аналогов на Юге России. В республике планируется создать мощную стройиндустрию, построить автомобильные и цементные заводы, фактически с нуля возвести горно-рекреационный комплекс «Мамисон» и приблизить его к курортам мирового уровня. Без преувеличения, это инновационный путь развития, который подразумевает обязательное наличие управляющего, научно-технического и образовательного потенциала региона. В республике взят курс на активное внедрение и применение передовых технологий, установлен ориентир на создание территориально-промышленных кластеров, крупных транспортно-логистических и производственных узлов, которые будут интегрированы в развивающуюся экономику страны, и тогда любые кризисные факторы не окажут какого-либо влияния на региональном уровне.

Безусловно, возникает вопрос, кто справится с такими задачами, если учесть, что под влиянием кризисных явлений в намеченные планы приходится вносить временные корректировки. Справится тот, кто умеет видеть перспективу и способен спрогнозировать, как новые объекты повлияют на жизнь людей.

В экономический сегмент кадрового резерва вошли представители малого и среднего бизнеса, и объяснения в данном случае вполне очевидны – без государственно-частного партнерства не будет поступательного движения вперед. В Северной Осетии уже ощущаются практические результаты государственно-частного партнерства – построена одна из 17 станций каскада малых ГЭС на горных реках Ирафского района, и на очереди остальные. Фронт работы, что называется,



есть, и немалый, и есть возможность себя проявить и внести вклад в такую важную составляющую экономического развития, как энергетическая самодостаточность республики.

По сути дела, в настоящее время мы только привыкаем к новой системе под названием «инвестиции в человека». Если еще двадцать – тридцать лет назад при развитии любого российского региона, как правило, оперировали исключительно традиционными и казенными терминами «фонды», «нормы», «лимиты» и «капитальные вложения», то теперь ситуация несколько иная. На примере приоритетных национальных проектов появляется совершенно другая модель – когда ставится цель, определяются основные направления и обозначаются исполнители. Именно на исполнителей в лице управленцев ложится колоссальная нагрузка, прежде всего связанная с формированием эффективного действующего механизма, когда до минимума сокращается путь от идеи до ее реального воплощения.

Как свидетельствует список резерва, в систему государственного управления Северной Осетии будут постепенно вливаться представители поколения, родившегося в 60-х – начале 80-х годов. Это поколение приносит свои ценностные ориентиры и уникальный опыт, накопленный в условиях, когда осуществлялся переход от одной общественно-политической системы и экономической модели к другой и подчас события развивались настолько динамично, что только мыслящий и умеющий анализировать человек мог безошибочно расставлять акценты, отделять «зерна от плевел».

Главное, что есть у представителей этих поколений, – устоявшийся взгляд на мир, осознание того, что нужно рассчитывать только на свои силы при разрешении актуальных и злободневных проблем.