

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ – КУЗНИЦА УМНЫХ И ЧЕСТНЫХ УПРАВЛЕНЦЕВ



ГУБЕРНАТОР СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Валерий Вениаминович Гаевский

Формирование резерва управленческих кадров – важнейший инструмент для решения задачи модернизации работы государственных органов, поставленной перед нами Президентом страны Дмитрием Медведевым. Создание «скамейки запасных» для государственной службы и госучреждений позволит заблаговременно подготовить квалифицированную, образованную, мотивированную замену сотрудникам, по разным причинам покидающим госслужбу. А значит, даст возможность свести к минимуму вероятность попадания на ответственные посты кандидатов, не соответствующих установленным требованиям. Немаловажен и антикоррупционный эффект от подобного нововведения – пристраивать на государственную службу «своих людей» теперь станет сложнее, а вероятность раскрытия подобного рода махинаций – выше.

За прошедший год в крае проведена значительная работа по реализации инициативы о создании кадрового резерва. Мною было подписано постановление, определяющее порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров Ставропольского края. Утверждены положение о комиссии по формированию и подготовке резерва и ее состав, в который вошли первые заместители и заместители председателя правительства Ставропольского края, министры Ставропольского края, руководители краевых органов исполнительной власти и муниципальных образований, представители крупных бизнес-структур, научных кругов и общественных организаций. Кроме того, были определены органы, ответственные за организацию работы по формированию резерва управленческих кадров и ведение базы данных о гражданах, включенных в резерв.

Предварительная оценка претендентов на включение в резерв управленческих кадров поручена специально созданным при комиссии рабочим группам экспертов. К отбору самих экспертов в крае подошли тщательно, с полным пониманием того, что выносимые ими решения непосредственно повлияют на качественный состав будущего резерва. Потому к экспертной работе

оказались допущены в основном авторитетные представители науки, бизнеса, руководители и заместители руководителей территориальных органов федеральных органов государственной власти, органов исполнительной власти Ставропольского края. А для того чтобы процесс вынесения оценок велся на системной основе, экспертов вооружили методикой отбора с целым рядом параметров по оценке профессиональных, деловых и личностных качеств претендентов.

Отдельное внимание уделяется прозрачности работы по формированию кадрового резерва. Так, списки уже включенных в резерв граждан, а также вся информация о деятельности комиссий и рабочих групп размещены на официальном интернет-портале органов государственной власти Ставропольского края в специально созданном разделе «Гражданская служба и управленческие кадры Ставропольского края». Все предельно открыто, никакой «подковерной политики».

В целом результаты принятых мер сегодня можно назвать достойными. Так, в резерв управленческих кадров Ставропольского края включены более 600 кандидатов, причем все они имеют, во-первых, высшее профессиональное образование, а во-вторых, соответствуют квалификационным требованиям к должностям. Кроме того, из числа наиболее перспективных, высококвалифицированных и результативных управленцев сформирован резервный кадровый список, находящийся под губернаторским патронажем. В этот «губернаторский резерв» вошли 50 человек. На муниципальном уровне по итогам первого полугодия в резерв включено более 4,5 тыс. специалистов. Мы также внесли свои предложения по кандидатурам для включения в резерв управленческих кадров Южного федерального округа.

Впрочем, создать резерв – только половина дела. Не менее важный вопрос касается эффективного распоряжения «запасными игроками». Пока, учитывая достаточно короткий срок существования кандидатских списков, процесс включения резервистов в реальную работу не принял по-настоящему широких масштабов. Впрочем, задача обновления кадров ради самого обновления перед краем и не стоит. Гораздо важнее обеспечить преемственность и последовательность работы государственных служб. Именно исходя из этих позиций и ведется сегодня кадровая работа. В целом только за последние шесть месяцев на должности руководителей и заместителей руководителей органов исполнительной власти края из управленческого резерва назначено уже семь человек. Ряд кандидатов получили назначения на другие управленческие должности в краевых властных структурах, а также органах местного самоуправления.

В настоящее время работа с резервом продолжается: совершенствуются рычаги контроля над его пополнением и использованием, развивается система профессиональной подготовки кандидатов. Уже определены учебные заведения, которые будут принимать участие в повышении квалификации специалистов, включенных в резерв управленческих кадров края. Внедряются методики коучинга – привлеченные нами HR-консультанты оценивают сильные и слабые стороны кандидатов и дают рекомендации по эффективному построению карьеры.

Уверен, у кадрового резерва, как механизма формирования эффективного, адекватного вызовам времени кадрового состава государственных органов, большое будущее. Потому что в обществе сегодня есть явно выраженный запрос на профессионализм, компетентность и ответственную мотивацию госслужащих. Мы этот запрос обязаны выполнить, в полной мере реализовав имеющиеся возможности кадровой модернизации органов государственной службы. И резерв управленческих кадров должен стать настоящей кузницей умных и честных руководителей.