

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ОПРЕДЕЛИТ БУДУЩЕЕ СТРАНЫ



ГЛАВА РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ

Таймураз Дзамбекович Мамсуров

Реализация масштабных государственных задач, инновационных проектов, модернизация экономики возможны только при наличии талантливых и добросовестных управленцев. Цель формирования кадрового резерва состоит в том, чтобы выявить профессионалов и обеспечить им широкое общественное признание.

Здесь неуместен «стандартно-бумажный» подход, когда только на основании утвержденных требований составляется список резервистов по различным сегментам и затем по мере появления вакансий в сфере государственного и муниципального управления, экономики и бизнеса происходит процесс выдвижения. Если делать все механически, то в конечном итоге в масштабах страны можно получить броуновское движение: казалось бы, все при деле, но никто не стремится к новаторству, не хочет, а то и просто не может менять существующую реальность.

Насколько трудовые коллективы и организации способны и готовы работать в условиях внедрения инновационных методов и модернизации производства? Пожалуй, это один из главных вопросов, на которые придется отвечать тем, кто включен в состав кадрового резерва.

Когда речь идет о кадровом резерве, неизменно звучит тема омоложения кадров, что вполне оправданно и обоснованно, и наша республика не исключение.

Государственные и муниципальные должности замещают все больше и больше молодых людей. Тенденция, безусловно, радует, но этого недостаточно. Работая в органах государственного и муниципального управления, нужно быть молодым не только по возрасту. Главное – быть молодым по духу. От молодого управленца должны исходить мысли, идеи, инициативы настолько дерзкие и свежие, чтобы старшее поколение пыталось в тактичной форме его несколько остановить и сдержать.

Зачастую, как свидетельствует практика, молодой руководитель, сам того не замечая, просто втягивается в рабочую рутину, и когда наступает время принятия решения по конкретному

вопросу, вместо «мозгового штурма» и действий начинаются пространные размышления о том, что действительно проблема существует, но, к примеру, кризис не позволяет ее решить.

Ссылки на кризис стали слишком частыми, а ведь кризис и развитие взаимосвязаны. Часто именно кризис рождает нестандартные решения и заставляет двигаться вперед.

В Северной Осетии, как и по всей стране, в качестве важной меры противодействия кризису обозначили развитие и поддержку малого и среднего бизнеса. К выполнению этой важной задачи привлечены молодые люди, входившие в кадровый резерв.

На должность председателя комитета по поддержке и развитию предпринимательства назначен 28-летний Владимир Марзоев – самый молодой руководитель республиканского органа исполнительной власти. Он уже успел поработать в крупных отечественных и зарубежных фирмах и, что называется, знает бизнес изнутри.

Вместе с другим молодым выдвиженцем из кадрового резерва Черменом Дзукоевым, который возглавил фонд микрофинансирования, они анализируют потенциал местных предприятий, их перспективы, формируют политику республики в сфере поддержки малого и среднего бизнеса. Они объездили всю республику, чтобы понять, кого в первую очередь нужно поддержать в трудную минуту.

Среди получателей средств из фонда микрофинансирования оказался «Фермер» из Пригородного района Северной Осетии. Полученный кредит в сумме 1 млн. рублей будет направлен на создание производства по переработке плодово-ягодной продукции.

Еще один получатель государственной поддержки – малое предприятие во Владикавказе, выпускающее десятки наименований подкладочных материалов с клеевым покрытием и освоившее выпуск синтепона. Причем все современные технологические линии изготовлены своими руками на базе оборудования, бывшего в эксплуатации. Возможно, по своему дизайну созданные умельцами образцы и уступают западным аналогам, которые стоят не один миллион евро, но по качеству производимой продукции никаких нареканий от заказчиков не поступает.

В Северной Осетии особое внимание уделяется сегменту резерва управленческих кадров на замещение должностей глав муниципальных образований. Республика состоит из восьми сельских районов и г. Владикавказа, и от того, как будут развиваться муниципалитеты, зависит развитие республики в целом.

Глава администрации местного самоуправления г. Владикавказа Сергей Дзантиев – это выдвиженец из кадрового резерва, прошедший строгое отборочное сито при замещении должности градоначальника республиканской столицы. Одним из первых его решений стало образование Совета общественности – мощного рычага обратной связи между городскими властями и населением. Среди вопросов, которые выносятся на совет, рациональная застройка территории города, в том числе сохранение исторического облика Владикавказа.

Предложения по этой части были рассмотрены Правительством РФ, приняты протокольные решения. В центре города появится новый музейный комплекс, планируется возведение Кавказского музыкально-культурного центра Валерия Гергиева. Когда эти проекты будут реализованы, исторический центр Владикавказа станет единым художественным ансамблем, сочетающим архитектурные традиции и современные технологии.

Владикавказ, согласно указу Президента России, носит почетное звание «Город воинской славы». Недавно у въезда в город с участием ветеранов Великой Отечественной войны состоялось открытие памятной стелы, увековечившей подвиг воинов и тружеников тыла в ходе ожесточенной битвы за Кавказ. Столица республики стала первым российским городом, где воздвигнут такой монумент.

В Парламенте Северной Осетии 6 из 70 депутатов – это молодые люди в возрасте 30–35 лет, 5 молодых депутатов избраны в Собрание представителей г. Владикавказа, а среди 100 глав сельских поселений республики 9 молодых руководителей. Своими практическими делами они доказывают стремление работать на перспективу, и жители на местах оказывают доверие молодежи. Сослан Дагуев, которому на момент избрания главой Хазнидонского сельского поселения исполнилось 28 лет, уже через год вместе с односельчанами сумел добиться ощутимых успехов – их родное село стало победителем республиканского конкурса на лучшее сельское поселение республики.



Представитель Министерства иностранных дел Российской Федерации в г. Владикавказе Алан Хетагуров – также выдвиженец кадрового резерва. Северная Осетия является пограничным регионом и с учетом этого обстоятельства представительство играет важную роль, осуществляя взаимодействие МИД России с республиканскими органами власти по широкому спектру вопросов международной деятельности и внешнеэкономических связей.

20 мая 2008 года в МИД России с участием послов и сотрудников посольств более 60 стран Европы, Азии, Ближнего Востока, Индокитая, Северной и Южной Америки, Африки, стран СНГ, международных правительственных и гуманитарных организаций, банков состоялась презентация республики, активно работающей с партнерами из 54 стран мира (выгодное географическое положение республики позволяет ежегодно наращивать объемы внешнеэкономического сотрудничества почти в полтора раза).

Большинство представительств международных организаций, работающих на Северном Кавказе, расположены в столице республики. Совместно нам удалось реализовать ряд проектов по обустройству вынужденных беженцев и переселенцев и их социальной адаптации.

Понятие кадрового резерва не является совершенно новым для российских регионов. Достаточно вспомнить существовавшую в советские времена систему работы с кадрами, их подбора и расстановки. Безусловно, положительный опыт прошлого нужно использовать, уделяя внимание повышению уровня образования государственных и муниципальных служащих.

За последние 10 лет сформировалась устойчивая система получения дополнительного образования – это повышение квалификации работников органов государственной власти и управления, их профессиональная переподготовка и стажировка. Среди дисциплин, изучаемых государственными и муниципальными служащими, – «современные методы технологии управления персоналом» и «информационно-коммуникационные технологии в управлении».

Молодому чиновнику важно развивать в себе навыки самоменеджмента, то есть умение выдерживать стресс, управлять собой в непростой, а возможно и кризисной ситуации, правильно распределять время и ресурсы. Сегодня просто непозволительно ждать, что кто-то придет и научит, без профессионального саморазвития, самообразования, ежедневной работы над собой невозможно достичь высоких результатов.

В Северной Осетии формирование кадрового резерва обрело все признаки постоянно действующей программы, призванной обеспечить квалифицированными специалистами органы государственного и муниципального управления, сектора реальной экономики, бизнес-сообщество и некоммерческие организации.

Наличие подготовленного резерва значительно снижает расходы на подбор и адаптацию новых работников. Что касается социальной и психологической составляющей, то каждый человек, независимо от того, в какой сегмент кадрового резерва он включен, должен готовить себя к тому, что в скором времени именно от него будет зависеть достижение главной цели всех преобразований, происходящих в обществе, – повышение качества жизни людей. Мы у себя в республике встали на этот путь, и мы с него не свернем.