

ИЗ ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)



РУКОВОДИТЕЛЬ АДМИНИСТРАЦИИ ПРЕЗИДЕНТА И ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ), РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ
ПО РАЗРАБОТКЕ И ВНЕДРЕНИЮ ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Айсен Сергеевич Николаев

В своем ежегодном Послании Федеральному Собранию Российской Федерации Президент Российской Федерации Д.А. Медведев сказал: «...благополучие России в относительно недалеком будущем будет напрямую зависеть от наших успехов в развитии рынка идей, изобретений, открытий, от способности государства и общества находить и поощрять талантливых и критически мыслящих людей, воспитывать молодежь в духе интеллектуальной свободы и гражданской активности».

Мир стремительно меняется: динамично развивается Россия, встают новые масштабные задачи.

В Республике Саха (Якутия) успешно осуществляются национальные приоритетные проекты в области образования, здравоохранения, развития агропромышленного комплекса и строительства жилья. Началась реализация программы «Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики до 2020 года», которая является неотъемлемой составной частью концепции «Стратегия социально-экономического развития России до 2020 года». Планомерно реализуются мероприятия «Транспортной стратегии Республики Саха (Якутия) до 2020 года».

Решение стратегических задач требует совершенствования политики по управлению государственными финансами, имуществом, создания благоприятных условий партнерства с частным капиталом, развития местного производства, малого и среднего предпринимательства, привлечения промышленного, финансового, научного, человеческого потенциала в целях обеспечения достойного уровня жизни населения, включая все сферы его жизнедеятельности.

Современные исторические условия предполагают не только консолидацию деятельности органов государственной власти, местного самоуправления, но и конструктивного сотрудничества общественно-политических объединений, представителей всех слоев общества для успешной реализации принятых программ.

Эффективная работа любой сферы невозможна без профессионализма и компетенции руководителей и сотрудников. А для эффективного использования этого ресурса необходимо обладать информацией о нем, изучить потенциал управленческой и профессиональной элиты на всех уровнях. Нужно оценить, выявить всех ярких, талантливых людей, готовых послужить стране, и обеспечить им достойное признание.

В нашей республике всегда уделялось пристальное внимание подготовке высококвалифицированных специалистов и их рациональному использованию в отраслях экономики. В последнее время ведется целенаправленная работа по формированию резерва управленческих кадров.

Основные направления этой работы отражены в Указе Президента Республики Саха (Якутия) от 30.01.2003 №735 «Концепция государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия)». В целях эффективной реализации Концепции принят ряд нормативных правовых актов:

- Указ Президента Республики Саха (Якутия) от 23.03.2007 №157 «О порядке назначения и освобождения от должности государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия), замещающих должности категории «руководители» в исполнительных органах государственной власти Республики Саха (Якутия)»;
- республиканская целевая программа «Формирование резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия) на 2009–2011 годы»;
- план мероприятий по формированию резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия);
- методические рекомендации органам местного самоуправления по формированию управленческих кадров;
- методика оценки потенциальных возможностей, выявления уровня и характера профессиональных знаний и навыков, личностных качеств кандидатов.

При этом определяющим звеном является Порядок формирования и подготовки резерва руководящих кадров в органах государственной власти Республики Саха (Якутия), утвержденный Президентом Республики Саха (Якутия). Порядок отражает демократические принципы кадровой политики: равный доступ и добровольность участия в конкурсе, гласность в работе с резервом управленческих кадров.

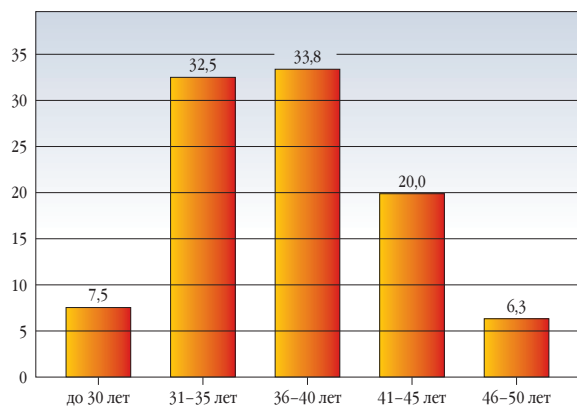
В соответствии с Порядком в целях более широкого информирования граждан и организаций в муниципальных образованиях, исполнительных органах государственной власти проведена информационно-разъяснительная работа. В апреле и мае 2009 года организован цикл передач на республиканском радио и телевидении, в республиканских газетах опубликованы материалы по вопросам кадровой политики, ротации кадров, формированию резерва кадров и использованию их потенциальных возможностей. Готовится к внедрению информационно-аналитическая система «Резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия)».

Не менее важным является методика оценки кандидатов, предложенная Институтом управления при Президенте Республики Саха (Якутия), которая включает комплекс мероприятий по установлению профессиональной пригодности с использованием методов собеседования на основе специально составленных опросных листов, тестирований, диагностики личностных, деловых качеств кандидатов и экспертной оценки кандидатов независимыми экспертами. Модель компетенций управленческих качеств включает в себя 5 блоков:

- мыслительный (системное мышление, способность генерировать идеи, качество решения);
- коммуникативный (ясность мысли и позиции, руководство группой, компетентность в межличностном взаимодействии);
- мотивационный (видение цели, способность планомерно идти к намеченным целям);
- организаторский (планирование, контроль, активность, инициативность);
- личностный (способность преодолевать препятствия на пути решения проблем, стрессоустойчивость).

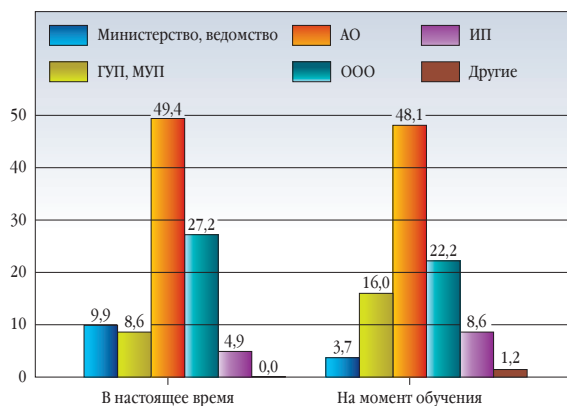


1



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ ПО ВОЗРАСТУ

2



ПРЕДПРИЯТИЕ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЯ, ГДЕ РАБОТАЮТ (РАБОТАЛИ) РЕСПОНДЕНТЫ-ВЫПУСКНИКИ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И НА МОМЕНТ ОБУЧЕНИЯ

На этапе собеседования выявляются жизненные ценности гражданина, его личные качества, оценка собственных достижений и неудач, адекватность представлений о своей роли в организации, ориентированность на профессиональный рост, симпатии и антипатии, круг интересов и др. Результаты собеседования анализируются и обобщаются как в отношении отдельного сотрудника, так и в целом, методом контент-анализа.

Использование психодиагностических методик помогает получить объективную информацию о качествах, оказывающих существенное влияние на поведение человека, но с трудом поддающихся непосредственному наблюдению.

На основе данных тестирования составляются психологические портреты кандидатов с указанием значимых черт личности, сильных и слабых сторон, внутреннего потенциала и ограничений.

Эффективной формой в поиске перспективных кадров, на наш взгляд, является проведение деловых игр, которые становятся хорошей школой для целеустремленных, творчески мыслящих молодых людей.

Иллюстрацией этого может служить деловая игра «Министр» (Молодежь – Иновационно-Стратегический ресурс республики), проведенная в апреле 2009 года под эгидой Правительства Республики Саха (Якутия). По условиям игры шести условным правительствам Якутии, состоящим из школьников старших классов, студентов, молодых специалистов было предложено разработать свой проект антикризисного плана. В процессе наблюдения за ходом игры независимыми экспертами дается оценка каждому участнику по 7-балльной шкале. Отбор потенциальных игроков осуществлялся на нескольких уровнях. В первый круг вошли заместители министров и глав муниципальных образований в возрасте до 35 лет, а также государственные и муниципальные служащие, руководящие работники предприятий и бизнес-структур в возрасте до 30 лет. В ходе деловой игры участники выступили с лекциями-презентациями по темам: «Текущее состояние экономики Республики Саха (Якутия)», «Схема комплексного развития производительных сил, транспорта и энергетики Республики Саха (Якутия) до 2020 года», «Формирование бюджетной политики Республики Саха (Якутия) по доходам и расходам» и т.д. Участниками деловой игры были Председатель Правительства Республики Саха (Якутия) Е.А. Борисов и члены Правительства Республики Саха (Якутия).

В итоге проведенных мероприятий различного характера, являющихся составляющей комплексной технологии оценки кандидата, членам рабочей группы по разработке и внедрению Программы формирования резерва управленческих кадров республики, утвержденной распоряжением Президента Республики Саха (Якутия) от 2 сентября 2008 года, была предоставлена информация о 2050 кандидатах. Рабочая группа, рассмотрев все необходимые материалы о кандидатах, утвердила список граждан, включенных в резерв управленческих кадров республики, по целевым категориям в количестве 710 человек. В этот список также зачислены выпускники Президентской программы подготовки управленческих кадров, реализуемой в Российской Федерации с 1998 года.



Резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия) состоит из текущего, базового и перспективного резерва.

Текущий резерв утвержден Президентом Республики Саха (Якутия), он состоит из 54 кандидатов. В базовый резерв вошли 546 кандидатов, в перспективный – 110 молодых людей, рекомендованных молодежными объединениями и организациями, высшими учебными заведениями. В федеральный портал управленческих кадров направлены 27 анкет представителей государственных органов, органов местного самоуправления, науки, культуры, бизнеса и других сфер деятельности.

Качественный состав лиц, включенных в резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия), следующий:

- в возрасте до 35 лет – 390 человек (55,0%), до 45 лет – 298 (42,0%), старше 45 лет – 22 (3,0%);
- стаж управленческой деятельности менее 5 лет имеют 284 человек (40,0%), от 5 до 10 лет – 256 (36,0%), более 10 лет – 170 (24,0%);
- ученую степень доктора наук имеют 4 человека, степень кандидата наук – 28 человек;
- 180 человек (25,3%) занимают государственные должности и должности государственной гражданской службы, 157 (22,1%) – муниципальные должности и должности муниципальной службы, 145 (20,4%) – работники государственных унитарных предприятий, бюджетных учреждений и организаций, 24 человека (3,4%) являются представителями общественных организаций, 204 (28,7%) – представители коммерческих организаций.

Следует отметить, что для формирования резерва управленческих кадров республика имеет достаточный кадровый потенциал. Выпускники центральных высших учебных заведений, обучавшиеся по линии Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров всегда являются востребованными. В компетенцию Департамента кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) и Республиканской межведомственной комиссии по отбору, подготовке, расстановке и закреплению кадров на предприятиях приоритетных отраслей экономики входит отслеживание профессионального роста молодых специалистов, работающих в различных структурах органов государственной власти, местного самоуправления, бизнес-структурах.

Создана и эффективно функционирует система по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих. Обучение государственных гражданских и муниципальных служащих осуществляется на принципах государственного заказа на базе Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации, Института управления при Президенте Республики Саха (Якутия), Якутского филиала Дальневосточной академии государственной службы (ДВАГС) и Дальневосточной академии государственной службы в г. Хабаровске.

За период с 2000 по 2008 год в Якутском филиале ДВАГС профессиональную переподготовку по специальности «государственное и муниципальное управление» прошли 336 человек, получили высшее профессиональное образование 682 федеральных и республиканских государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, руководителей и специалистов отраслей экономики и социальной сферы; профессиональную переподготовку в Институте управления при Президенте Республики Саха (Якутия) получили 616 человек, из них: 178 государственных гражданских служащих, 254 муниципальных служащих, 34 федеральных служащих и 150 специалистов приоритетных отраслей экономики.

Большое внимание уделяется стажировке лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров. Так, более 20 государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) прошли стажировку в органах исполнительной власти и центрах подготовки государственных служащих в США, Германии, Канаде, Финляндии, Норвегии и Дании, Республике Казахстан. Государственные гражданские служащие республики проходили стажировку в Евразийском центре обучения государственных служащих в г. Астана по программе «Казахстанский опыт реформирования государственной службы».

В Республике Саха (Якутия) свыше 300 выпускников Президентской программы. В мае 2008 года Институт управления при Президенте Республики Саха (Якутия) и Республиканское информационно-консалтинговое агентство при Администрации Президента и Правительства



Республики Саха (Якутия) провели научное исследование по мониторингу карьеры выпускников Президентской программы.

Для исследования в опросе участвовали 125 респондентов разных возрастов.

Исследования показали, что на момент обучения в министерствах и ведомствах работали 3,7% опрошенных, после обучения по Президентской программе их численность увеличилась до 9,9%, в бизнес-структурах – до 8,6%, в других структурах – 1,2%. Данная динамика подтверждает положительную тенденцию в использовании потенциала управленческих кадров, прошедших специализированную подготовку в рамках Президентской программы в органах управления. Активнее всего из них продвигаются специалисты в возрасте до 30 лет (66,5%) и после 40 лет (81,3% в среднем).

В настоящее время под руководством ведущих ученых Якутского государственного университета имени М.К. Аммосова проводятся научные исследования в области кадровой политики в органах государственной власти и местного самоуправления, приоритетных отраслях экономики республики.

В целях реализации Программы оздоровления предприятий агропромышленного комплекса 25 сентября 2008 года принято постановление Правительства Республики Саха (Якутия) «О менеджерах сельскохозяйственного производства». В рамках реализации данной программы проводится конкурсный отбор специалистов аграрного сектора экономики из имеющегося резерва для работы в отдаленных и отстающих хозяйствах. Первые шаги уже сделаны, 38 человек из запланированных 50 менеджеров прошли конкурсный отбор, состоящий из нескольких этапов: разработка и защита конкурсами бизнес-планов по оздоровлению хозяйства, защита представленных кандидатур, достижения в хозяйственной деятельности, эффективность управленческого стиля, результаты тестовых работ.

Ключевой является разработанная и принятая постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 декабря 2008 года №577 республиканская целевая программа «Формирования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия) на 2009–2011 годы», которая включает три основных раздела:

- совершенствование республиканской нормативной правовой базы по вопросам формирования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия);
- обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия) и муниципальной службы, организаций и предприятий в государственно значимых отраслях народного хозяйства республики;
- профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Республики Саха (Якутия).

В рамках реализации программы за счет средств республиканского бюджета охвачены различными видами дополнительного профессионального образования – повышением квалификации, профессиональной переподготовкой и стажировкой – 202 кандидата из резерва управленческих кадров. Подписаны договоры с Институтом управления при Президенте Республики Саха (Якутия), филиалом Дальневосточной академии государственной службы по вопросам развития института резерва, в том числе по управлению персоналом, разработке управленческих решений, развитию правовых основ местного самоуправления, составлению делового письма, деловому общению и т.д.

В настоящее время на руководящие должности в органах государственной власти и местного самоуправления, приоритетных отраслях экономики выдвинуты 99 человек из числа тех, кто зачислен в резерв управленческих кадров Республики Саха (Якутия). Из них на должности руководителей, заместителей руководителей государственных органов республики – 20, руководителей коммерческих организаций – 6, на должности управленческих кадров муниципальных образований – 68, другие должности – 5.

Изучение проблем формирования резерва руководящих кадров и его рационального использования имеет междисциплинарный характер и тесно связано с исследованиями других социальных институтов. В этом плане интерес представляют работы, касающиеся анализа социальных механизмов формирования института номенклатуры кадров, современной административно-политической элиты, в том числе региональной, выявления современных технологий формирования резерва руководящих кадров, функционирования административно-управленческой элиты.



Новая система формирования управленческого резерва, подбора и расстановки кадров требует повышения квалификации и постоянного совершенствования работы руководителей и специалистов служб управления персоналом. По инициативе Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) Российской академией государственной службы при Президенте Российской Федерации были организованы специальные курсы для работников Департамента кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) и кадровых служб, которые непосредственно занимаются вопросами формирования резерва.

Сегодня уже намечаются позитивные сдвиги, в частности привлечение в органы государственной власти и местного самоуправления специалистов из различных сфер деятельности, знающих специфику аппаратной работы и владеющих современными методами управления, укрепления управленческо-правового статуса кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления. Помимо этого, выявлены тенденции развития современной социальной базы и новые источники формирования резерва руководящих кадров Республики Саха (Якутия), особенно за счет руководителей хозяйствующих субъектов, предпринимателей, бывших военнослужащих, депутатов республиканского парламента, все более активно используются местные кадровые ресурсы.

Построение инновационной экономики, повышение качества жизни, победа в глобальной конкуренции – все это невозможно без высокопрофессиональных, талантливых, ярких людей с активной жизненной позицией. Людей, предлагающих новый взгляд на проблемы, обладающих стратегическим мышлением и способностью выйти за рамки традиционных подходов, неся при этом энергию созидания, а не разрушения. Поэтому миссия подобных кадровых проектов заключается в выявлении талантливых россиян и обеспечении им самого широкого общественного признания. Раскрытие творческого потенциала человека и создание комфортных условий для этого – залог успеха не только нашей республики, но и мирового лидерства России.