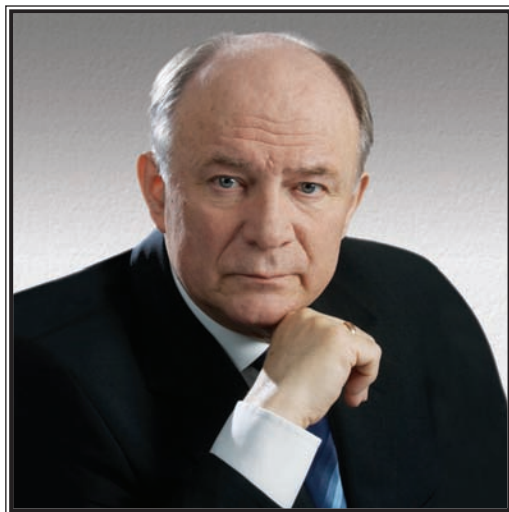


# ПОДГОТОВКА КАДРОВ: ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ



ГУБЕРНАТОР ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
Вячеслав Евгеньевич Позгалёв

Выполняя поручения Президента РФ по формированию резерва управленческих кадров, мы ищем новые эффективные формы и методы этой работы, предлагаем молодым людям проверить свои силы и возможности. Комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров во главе с вице-губернатором области Н.В. Костыговым утвердила методические рекомендации, которыми активно пользуются и в муниципальных образованиях. Кстати, к разработке методик и других основополагающих документов привлекались Российская академия государственной службы при Президенте РФ, филиал Северо-Западной академии государственной службы в Вологде.

Серьезное внимание уделяется информационному сопровождению отбора в резерв управленческих кадров, поэтому недостатка в желающих участвовать в его формировании нет. Скажем, в начале нынешнего года мы определили численность резерва управленческих кадров в области – 50 человек, а в конкурсном отборе участвовало 198 кандидатов. Все кандидаты прошли конкурсные процедуры. Можно представить, насколько высок был уровень их конкуренции, что и позволило отобрать самых способных и перспективных. На включение в состав кадрового резерва рассматривались только кандидаты, профессиональный уровень которых выше минимальных требований к уровню их компетентности по установленным показателям.

В области трудится большой отряд муниципальных служащих, должностных лиц и выборных должностных лиц местного самоуправления, насчитывающий порядка 5,5 тыс. человек. По мере повышения самостоятельности, расширения полномочий органов местного самоуправления все острее стала проблема обеспечения их квалифицированными управленческими кадрами. Подход к решению проблемы был комплексным: проведено укрупнение муниципальных образований, в результате которого количество сельских поселений заметно сократилось, реализован проект «Кадровый потенциал Вологодчины – 2009».

С целью формирования кадровой базы в сельских и городских поселениях была разработана программа отбора и тестирования кандидатов на выборные должности. Программа включала в себя несколько этапов. Уже на первом из них – анкетировании потенциальных кандидатов (3390 человек) – были выявлены характерные тенденции. В целом по области количество женщин, стремящихся к управленческим рычагам, превышает количество мужчин на 20%. Возраст значительной части участников проекта выше 40 лет, лишь 12% участников моложе 30 лет. Высшее и среднее специальное образование имеют 79% участников проекта. Эти показатели не только фиксировали сложившуюся ситуацию, но и стали своеобразными ориентирами для корректировки формирования кадрового резерва. На следующих этапах, включающих первичное тестирование участников проекта, деловые игры, индивидуальные и групповые задания, происходила углубленная оценка потенциала претендентов, выявлялись те из них, кто проявил себя наиболее профессионально и отвечал требованиям, предъявляемым к руководителям органов местного самоуправления.

В результате в сельских и городских поселениях области был сформирован кадровый резерв, определены важнейшие направления развития его потенциала. Примечательно, что многие участники проекта с успехом участвовали в прошедших 11 октября 2009 года выборах глав муниципальных образований и депутатов представительных органов, одержали победу и в настоящее время приступили к исполнению обязанностей.

Повышение образовательного уровня муниципальных служащих – необходимое условие их эффективной профессиональной деятельности. С 2005 по 2009 год прошли обучение по различным программам профессиональной подготовки более 2,2 тыс. муниципальных служащих и выборных должностных лиц местного самоуправления. В качестве учебного заведения, на базе которого осуществляется подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, определен филиал Северо-Западной академии государственной службы в Вологде. Здесь же будут проходить подготовку лица, включенные в резерв на «базовый» и «перспективный» уровни. Цели их обучения: развитие компетентности на основе углубления и обновления теоретических знаний в сфере государственного и муниципального управления, развитие и совершенствование практических навыков управленческой деятельности на основе ознакомления и овладения современными технологиями, применяемыми в менеджменте, развитие инновационного потенциала участников программы.

Главное состоит в том, чтобы сформировать у управленцев необходимые для осуществления руководящей деятельности навыки стратегического мышления, эффективного управления внутренними ресурсами организации, умение выстроить коммуникации с внешней средой. Помогут в этом высшие образовательные учреждения, с которыми заключаются договоры на подготовку лиц, включенных в резерв управленческих кадров области.

Наличие определенного опыта в подготовке кадрового резерва, с одной стороны, и многообразие подходов к организации такой работы – с другой, делают актуальным не просто обмен опытом, но и согласование усилий различных субъектов формирования управленческих кадровых резервов.

В частности, повышению эффективности использования кадровых резервов субъекта РФ мог бы способствовать их единый реестр (база данных), который создавался бы органами государственной и муниципальной власти, заинтересованными предприятиями и организациями, общественно-политическими движениями, образовательными учреждениями. Нужно законодательно отрегулировать возможность для резервистов участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы субъекта РФ.

Разумеется, все мы заинтересованы в том, чтобы запас резервистов был оптимальным, формировался исходя из реальных потребностей в нем. Немаловажно и то, чтобы люди не засиживались в таком статусе, для чего нужно заботиться об их карьерном продвижении, в том числе за счет предложений со стороны потенциальных работодателей.

Нужно активней использовать ресурсы федеральных, региональных и местных программ, направленных на формирование кадровых резервов. При этом ориентироваться не только на предметно-содержательную сторону обучения, но и на развитие компетенций лиц, включенных в состав кадрового резерва, необходимых как для успешного развития предприятий и организаций, так и для личного профессионального успеха.