

# РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В РАБОТЕ С РЕЗЕРВОМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В РЕГИОНЕ



ГУБЕРНАТОР НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
Виктор Александрович Толоконский

Реформирование системы органов исполнительной власти в Новосибирской области, связанное с формированием регионального правительства, потребовало максимальной мобилизации кадрового потенциала, наращивания его личностных и профессиональных возможностей. Причем речь идет не об одномоментной, а относительно длительной по времени мобилизации, когда востребованность имеющегося резерва управленческих кадров и его прикладное значение будут резко возрастать.

Однако такой подход сыграет свою роль лишь при условии, что новые кадры из числа резервистов будут обладать мощным инновационным потенциалом, стремлением и умением реализовать его на практике и смогут превзойти своих предшественников по уровню образования, ответственности и профессиональной подготовки. Добиться этого возможно только путем системного подхода в работе с резервом управленческих кадров. Работа должна быть отлажена так, чтобы все процедуры по отбору, сохранению, развитию и обновлению кадрового потенциала действовали подобно четкому механизму. И если год или два назад, когда в Новосибирской области приступали к созданию обновленного резерва управленческих кадров, речь в основном шла о формировании регионального списка резервистов и организации их обучения, то сегодня ситуация объективно требует оптимизации этой работы в интересах эффективного государственного управления.

Один из аспектов системного подхода, приобретающий сегодня все большую актуальность, связан с источниками пополнения резерва, то есть социальными, политическими и профессиональными группами, сообществами и организациями на территории региона, в которых могут появиться потенциальные управленцы. Мы изначально предполагали, что формирование резерва управленческих кадров не может быть сориентировано исключительно на какую-то узкую группу лиц, из которой можно черпать ресурсы для восполнения вакансий государственной гражданской службы.

Мы поддерживаем позицию Президента Российской Федерации Д.А. Медведева о включении представителей партий в состав региональных резервов. Претендовать на часть мест в резерве управленческих кадров области могут представители всех четырех региональных отделений крупнейших федеральных партий, конечно, при условии их согласия с общими для всех кандидатов условиями и порядком зачисления в резерв. Мы готовы рассмотреть предложения руководства партий о возможности взаимодействия в данной сфере, участия их представителей в работе комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. Здесь главное не допустить, чтобы карьерные цели кандидатов в резерв и их последующая работа в органах исполнительной власти вошли в противоречие с существующей государственной политикой и интересами развития региона.

Важный аспект формируемой системы – эффективная, соответствующая приоритетным задачам и целям резерва, теоретическая и практическая подготовка резервистов. Она строится на основе планов индивидуальной подготовки, которые включают два основных раздела: перечень мероприятий самостоятельной работы и групповое освоение резервистами специальной программы развития управленческих компетенций. Ключевым элементом, составляющим организационную основу подготовки участников резерва, стали взаимовыгодные партнерские отношения между администрацией Новосибирской области и вузами Новосибирска, которые строятся на совместной реализации вполне конкретных направлений деятельности и закрепляются в заключенных соглашениях о сотрудничестве. Совместными усилиями администрации области, Сибирской академии государственной службы и Новосибирского государственного университета экономики и управления отработывается единая программа обучения резервистов.

Важно подчеркнуть, что элемент профессиональной подготовки в рамках принятого системного подхода тесно увязан с аспектами подбора и изучения участников резерва. Это принципиальные элементы формируемой системы, так как резерв управленческих кадров (и это непреложный принцип) формируется исключительно на конкурсной основе, предполагающей надежные и профессиональные отборочные процедуры и тщательное изучение профессиональных и личностных качеств каждого из кандидатов.

Одним из приоритетных аспектов системного подхода является работа участников резерва с общественно значимыми проектами. Уже на начальных стадиях пребывания в резерве согласовываются темы общественно значимых проектов, готовятся аннотации, раскрывающие их сущность и задачи. В дальнейшем резервистов ожидает гораздо более насыщенная работа в этом направлении, когда краткие резюме разворачиваются в полноценные общественно значимые проекты.

Особо отмечаем, что все подготовленные работы проходят обязательную экспертизу в органах государственной власти, а лучшие проекты и их авторы получают право на участие и презентацию своей идеи на областной итоговой конференции. Более того, сегодня рассматривается возможность доработки проектов одновременно со стажировкой резервистов в органах исполнительной власти. Это конечно же требует определенных дополнительных усилий. Но именно эта работа дает наибольший эффект, она позволяет резервистам под патронажем администрации области реализовывать свой потенциал и готовить действительно стоящие проекты.

Особого внимания требует отработка такого элемента системного подхода, как сбалансированность численности резерва управленческих кадров с реальной потребностью в руководящих кадрах на государственной гражданской службе и числом текущих вакансий в исполнительных органах государственной власти.

Очевидно, что спустя год-два пребывания в резерве, выполнения всего плана индивидуальной подготовки встает проблема участия в конкурсах на занятие должностей, а в конечном итоге и назначения. Сегодня число вакантных должностей государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти не превышает десяти-двенадцати в течение месяца. Причем какая-то часть предлагаемых должностей не относится к категории руководящих и не представляет интереса для участников резерва. Даже поверхностный анализ этого вопроса показывает, что несоразмерность численности резерва либо его несоответствие реальному спросу на управленческие кадры создают своеобразный кризис востребованности. Ситуация обостря-



ется не только пониженной динамикой движения персонала в сфере государственной службы, но и нынешним состоянием рынка труда, который пока не вполне оправился от последствий кризиса.

Здесь очень важно установить соотношение, сколько кандидатур из резерва приходится на каждую вакантную должность и насколько реальны их шансы. В противном случае механический подход к установлению числа резервистов может повлечь за собой проволочки с назначениями, организационные неувязки с подготовкой резервистов и, как следствие, разочарование и утрату интереса к резерву как эффективному инструменту кадровой политики. Ведь самым фактом включения людей в резерв мы ориентируем их на возможность карьерного роста.

Поэтому важным условием эффективности управления резервом управленческих кадров является определение оптимальной численности его состава в соответствии с текущей кадровой потребностью в сфере государственного и муниципального управления.

Практика нашей работы показывает, что создание стабильной и эффективной системы подготовки резерва управленческих кадров требует больших усилий и сложной организационной работы. Здесь недостаточно только одних пожеланий и использования административного ресурса. Сама идея основывается на привлечении и активном, заинтересованном участии в резерве многих людей. Результат здесь достигается поддержанием такого интереса, сочетанием личных устремлений участников резерва с целями кадровой политики, грамотно организованным обучением и, конечно, безусловным выполнением взаимных обязательств.

Формированием резерва управленческих кадров мы вносим вклад в будущее, потому что готовим специалистов, способных на практическое осуществление инновационной стратегии страны и создание социальной рыночной экономики.