

КАДРЫ, КОТОРЫЕ РЕШАЮТ ВСЕ



ГУБЕРНАТОР ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ
Дмитрий Вадимович Зеленин

Мысль, вынесенная в заголовок, может показаться шаблоном. Но в данном случае она, как никакая другая, очень точно характеризует ситуацию в региональном управлении, эффективность которого полностью определяется профессионализмом исполнителей. Четкий отбор кадров в связи с этим является важнейшей задачей.

В целом системная работа с кадрами государственных гражданских служащих, в том числе по формированию кадрового резерва, воспринимается нами как одна из важнейших составляющих эффективной работы органов исполнительной власти. При этом есть четкое понимание того, что решить столь масштабную задачу старыми методами невозможно. Вот почему так актуальны для регионов инновационные механизмы, выработанные на государственном уровне.

Хотя, конечно, новые подходы требуют глубокого осмысления, понимания методик и механизмов. В этой связи считаю очень ценной активную методическую поддержку со стороны Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. В частности, в рамках совещаний по федеральным округам, посвященных проблемам подготовки кадров государственных гражданских служащих.

Подготовка резерва управленческих кадров. Отчетные цифры

За прошедший период в администрации Тверской области была проделана серьезная работа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

Утвержден состав группы экспертов и порядок их работы. В эту группу вошли 55 авторитетных и компетентных независимых экспертов различной профессиональной принадлежности, которые на этапе выдвижения в резерв управленческих кадров рекомендовали 177 кандидатов из числа представителей бизнеса, общественных организаций, органов государственной власти.

С помощью комплекса методов оценки проводилась психологическая диагностика личности кандидата для включения в резерв управленческих кадров с целью выявления управленческого потенциала.

Управление государственной службы и кадров аппарата губернатора Тверской области осуществляло профессионально-психологические исследования в администрациях муниципальных образований.

В настоящий момент это стало составной частью введенного в практику консалтинга органов местного самоуправления по формированию резерва управленческих кадров. Цель консалтинга – создание и внедрение единых технологий формирования и подготовки резерва управленческих кадров Тверской области. Данной работой было охвачено 6 районов области.

В ходе работы продиагностировано 24 резервиста. По каждому кандидату произведена процедура оценки и выданы рекомендации по их дальнейшему развитию. Результатом совместной работы с муниципальными образованиями стал сформированный резерв на уровне муниципальных образований в количестве 520 человек.

Сформирован и утвержден состав кандидатов на включение в Федеральный портал управленческих кадров. От нашего региона, в соответствии с квотами, рекомендовано 30 наиболее достойных управленцев.

Сформирован резерв нескольких уровней. Количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров Тверской области, составило на сегодняшний день 528 человек. Из них 34 человека – резерв губернатора области. Это региональный аналог «президентской сотни». В региональный резерв управленческих кадров вошли 494 человека. Этот резерв формировался из кандидатов, рекомендованных администрациями муниципальных образований, областными исполнительными органами государственной власти, руководителями государственных учреждений и государственных унитарных предприятий, а также независимыми экспертами.

На данный момент уже 97 специалистов из резерва управленческих кадров работают на более высоких должностях.

За 2008/09 учебный год по различным программам прошли обучение 407 резервистов.

Основные направления работы. Проблемы

Первое направление. Продолжается работа по подготовке базы данных для Федерального портала управленческих кадров. Для нас очень значим такой принцип формирования Федерального портала, как возможность размещения в базе данных информации об управленческих кадрах, рекомендованных региональными органами субъектов РФ, государственными корпорациями, крупнейшими компаниями с государственным участием, образовательными учреждениями, партиями и общественными объединениями.

В реализации этого проекта очень важна роль Минздравсоцразвития России как основного координирующего органа, обобщающего все данные из регионов. Без сомнения, это придаст всей работе необходимую упорядоченность и четкость.

При этом, на мой взгляд, необходимы известные и понятные регионам качественные и количественные критерии отбора в федеральный кадровый резерв, по которым можно оценить и измерить заслуги и потенциал каждого претендента. Первая сотня федерального кадрового резерва перечислена в алфавитном порядке. Конечно, в нее вошли самые достойные, однако представлены далеко не все регионы. Для понимания обществом сути такой важной но-



вазии, как Федеральный портал управленческих кадров, необходимо, чтобы процедура отбора была более открытой.

Следующий аспект – востребованность резервистов. Если в течение года к ним никто не обратится с конкретным предложением, не поставит четких задач, резервисты усомнятся в своей необходимости. Поэтому недостаточно одного включения в федеральный список. Мы предлагаем разработать программы социоактивности претендентов. Они могут включать в себя различные семинары, тренинги, стажировки, обмен опытом. Такая мера позволит резервистам чувствовать, что их знания, энергия и опыт нужны государству, и, соответственно, даст стимул для поддержания и роста профессионального уровня. И это в конечном счете повысит авторитет проекта в целом.

Второе направление – совершенствование и регулирование нормативно-правовой базы гражданской службы.

Все ключевые инициативы Минздравсоцразвития России Тверская область готова реализовать в полном объеме. При этом очень важно, что активно поощряется инициатива с мест: создаются все возможности для нормотворчества в субъектах Федерации. Так, в Тверской области в 2006 году принят закон «О предоставлении государственным гражданским служащим Тверской области единовременной субсидии на приобретение (строительство) жилья». В 2008 году субсидии получили 20 государственных гражданских служащих областных органов власти.

Хотелось бы обратить внимание на еще одну нерешенную проблему. В соответствии с федеральным законодательством, гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения. Порядок прохождения диспансеризации, перечень таких заболеваний и форма заключения медицинского учреждения устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. В настоящий момент данный документ отсутствует. Полагаем, что его принятие необходимо в ближайшее время.

Третье направление – непосредственно работа с кадровым резервом и повышение квалификации государственных гражданских служащих.

В регионе в настоящее время сложилась некая модель подготовки управленческих кадров на муниципальном и межмуниципальном уровне на базе межмуниципальных методических центров. Их выпускники получают возможность обучаться по Президентской программе подготовки управленческих кадров и быть зачисленными в региональный, а теперь и в федеральный кадровый резерв. Сеть включает в себя 11 центров, оснащенных методическим оборудованием, программно-информационными материалами с учетом региональной специфики. Эта сеть позволяет, не подменяя вузы, повышать профессиональный уровень управленцев и проводить оценочные процедуры, например тестирование, при отборе претендентов на зачисление в кадровый резерв.

Самого серьезного внимания заслуживает реализация Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года №1474 «О дополнительном профессиональном образовании гражданских служащих». Указ определяет право государственных гражданских служащих на получение дополнительного образования. В нашем регионе в 2008 году на повышение квалификации государственных служащих израсходовано более 8,2 млн. рублей, налажено активное сотрудничество с тверскими вузами.

Кроме того, на протяжении последних 4 лет в управлении государственной службы и кадров аппарата губернатора Тверской области проводится работа по созданию единого банка данных перспективных специалистов региона. В том числе – руководящих работников и менеджеров всех уровней и самых различных направлений деятельности. В настоящий момент в базе данных находится 3427 резюме соискателей работы и лиц, желающих посвятить себя государственной гражданской службе.

Также администрация Тверской области ведет работу по использованию кадрового потенциала высвобождаемых специалистов Вооруженных Сил РФ для привлечения их на госслужбу и включения в резерв управленческих кадров региона. При формировании базы данных перспективных специалистов Тверской области был создан специальный раздел для военнотружущих, уволенных в запас. В настоящий момент в базе данных имеются резюме 109 офицеров запаса.



Еще одна инновационная форма работы в сфере подготовки государственных гражданских служащих – формирование Молодежного правительства Тверской области. Это не просто попытка познакомить самых энергичных, образованных и талантливых молодых людей со спецификой деятельности власти. Каждый член Молодежного правительства закреплен за конкретным органом исполнительной власти. Можно сказать, что это форма стажировки и повышения квалификации, причем довольно серьезная. Тем самым готовится основа для последующей ротации кадров.

Еще раз обращаясь к Указу Президента РФ №1474, следует отметить один немаловажный аспект. В настоящее время возможна ситуация, когда одному и тому же человеку может быть предоставлена субсидия на получение дополнительного профессионального образования дважды: и в качестве федерального, и в качестве регионального гражданского служащего в случае соответствующей смены места работы. Предлагаем законодательно установить, что данная субсидия может быть получена государственным служащим только один раз.

Четвертое направление в работе с кадрами – антикоррупционные меры. Нет сомнения, что коррупция подрывает доверие населения к власти. На региональном уровне разработана долгосрочная целевая программа «Противодействие коррупции на 2009–2011 годы». При этом мы понимаем, что необходим не только ведомственный, но и межведомственный контроль.

В Межведомственную комиссию по борьбе с коррупцией вошли представители всех заинтересованных служб и структур. В регионе создан единый координирующий орган по борьбе с коррупционными проявлениями – контрольно-аналитический комитет. В его задачи входит проверка любого нормативного документа и проектов решений органов исполнительной власти региона на наличие коррупционной составляющей.

Есть и конкретные результаты работы в этом направлении. Разработаны и внедрены единые стандарты государственных услуг и административных регламентов исполнения государственных функций. Это если не исключит, то существенно сузит возможности коррупционных проявлений.

Во всех исполнительных органах образованы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов. Успешно работает «горячая линия», пользуясь которой, любой гражданин может сообщить об известных ему фактах коррупционных проявлений.

Все это важно. Но мы считаем также, что для проведения по-настоящему эффективной антикоррупционной политики необходим еще и вневедомственный контроль со стороны институтов гражданского общества. Создана Общественная палата Тверской области. Через ее экспертную оценку проходят все значимые нормативно-правовые акты, в том числе касающиеся сферы государственной гражданской службы. Активно включен в эту работу аппарат уполномоченного по правам человека в Тверской области, а также отраслевые общественные советы при губернаторе Тверской области.

Общий контроль за антикоррупционной деятельностью осуществляется путем постоянного мониторинга ситуации. Только в 2008 году проведено 40 служебных проверок. По их итогам 30 служащих привлечены к дисциплинарной ответственности.

Учитывая значимость проблемы, хотелось бы обратить внимание на необходимость обмена опытом между регионами по антикоррупционным мерам. Надеемся, что координатором этой работы – например, в рамках специальных семинаров или совещаний – выступит Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

В заключение хотелось бы отметить, что сегодня складывается четкая, понятная представителям субъектов Федерации система взаимодействия с Минздравсоцразвития России по работе с кадрами государственных гражданских служащих, в том числе по формированию кадрового резерва. Надеемся, что наши предложения будут услышаны.