№4-2010

Когда заказчик с вузом заодно

В статье «Когда заказчик с вузом заодно» рассказывалось о том, как намерены решать проблемы качества профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской и муниципальной службы в Уральском федеральном округе. Сегодня подводятся первые итоги.

Владимир СЕМЕНОВ

За качество управленческих кадров

Одним из направлений деятельности Ассоциации «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы», созданной по инициативе и под эгидой полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе Н.А. Винниченко, является содействие обеспечению высокого качества профессионального обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Этот вопрос широко обсуждался на проходившей в Уральском федеральном округе в мае этого года научно-практической конференции «Проблемы качества профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской и муниципальной службы в Уральском федеральном округе и пути их решения». Завершая ее работу, помощник полномочного представителя Президента РФ в УрФО В.П. Гузь отметил, что итоги конференции надо будет подводить тогда, когда появятся конкретные результаты, свидетельствующие в том числе и о повышении качества работы с резервом управленческих кадров.

Сейчас, после почти семи месяцев реализации принятой конференцией программы действий, можно отметить, что в субъектах Федерации, входящих в состав Уральского федерального округа, эта деятельность набирает обороты.

Прежде всего совершенствуется законодательная база работы с резервом управленческих кадров. Во всех субъектах внесены соответствующие изменения в действующие или приняты новые нормативно-правовые акты, определяющие порядок формирования резерва и работы с включенными в него лицами. Так, например, в сентябре с. г. в Ямало-Ненецком автономном округе принят закон «О резервах управленческих кадров в Ямало-Ненецком автономном округе», который закрепил новый принцип формирования резерва – по группам управленческих должностей, близких по профессиональной принадлежности, что позволяет оптимизировать численность резерва и повысить эффективность его использования. В Свердловской области указом губернатора утверждено новое Положение о резерве управленческих кадров.

Внесены поправки и дополнения в уже действующие целевые программы субъектов по реформированию и развитию государственной гражданской и муниципальной службы. В том числе и по вопросам резерва управленческих кадров.

Заметно активизировалась работа по повышению эффективности использования резерва. Так, из 320 состоявшихся назначений на должности заместителей высшего должностного лица субъекта Федерации, руководителей и заместителей руководителей органов исполнительной власти более половины – из резерва управленческих кадров. Если в 2007 г. количество должностей, замещаемых из кадрового резерва, составило 26% от общей численности, то в 2010 г. это число возросло почти в два раза (48,8%). А в Тюменской области и Ямало-Ненецком автономном округе в 2010 г. замещение вакантных должностей государственной гражданской службы проводилось исключительно из кадрового резерва.

Представители Ассоциации «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы» принимают участие в обсуждении выносимых на повестку дня вопросов заседаний постоянно действующего совещания по формированию в округе резерва управленческих кадров и Совета по реализации кадровой политики.

Одним из главных итогов работы конференции следует считать повышение активности образовательных учреждений, осуществляющих подготовку и реализацию программ дополнительного профессионального образования государственных гражданских и муниципальных служащих и входящих в состав Ассоциации, в работе по формированию резерва управленческих кадров и подготовке входящих в него лиц. Так, по инициативе одного из учредителей ассоциации – Уральской академии государственной службы – и администрации Тюменской области в рамках дополнительного профессионального образования были организованы курсы для государственных служащих непосредственно на рабочих местах.

К обучению специалистов, включенных в резерв, стали привлекаться преподаватели не только из Уральского региона, но и из ведущих столичных вузов и академических учреждений страны, а также высшие должностные лица субъектов Федерации. Так, в ноябре текущего года губернатором Тюменской области В. Якушевым в Тюмени были проведены первые губернаторские чтения. В них участвовал и академик РАН, заведующий лабораторией математической экономики ЦЭМИ РАН, заместитель директора Московской школы экономики В. Полтерович. По свидетельствам слушателей, включенных в резерв государственных гражданских служащих, чтения превратились в заинтересованный разговор о реализации поставленных Президентом страны Д.А. Медведевым задач по модернизации нашего общества. В дальнейшем

Владимир СЕМЕНОВ – председатель правления Ассоциации «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы», кандидат экономических наук, доцент

планируется сделать подобные мероприятия регулярными с приглашением не только ведущих отечественных, но и зарубежных ученых.

В формировании резерва управленческих кадров, подготовки включенных в него лиц и их эффективного использования есть еще немало проблем. Прежде всего это касается определения оптимальной численности резерва. Практика, когда в резерв (особенно на муниципальном уровне) включается по 2-3 кандидата на ту или иную руководящую должность государственной, муниципальной службы или приоритетной сферы экономики, ведет к тому, что в ряде случаев его численность составляет до 10% общей численности населения муниципального образования.

Серьезный вопрос – время нахождения в резерве состоящих в нем лиц. Практика показывает, что срок пребывания в резерве во многом зависит от возраста и опыта работы конкретного служащего. С учетом того, что в резерв включаются лица разного возраста (например, для Свердловской области – от 25 до 50 лет) и опыта работы (не менее 5-10 лет), оптимальный срок нахождения в резерве может составлять не более 5-7 лет. Если в течение этого срока служащий не назначен на вышестоящую должность, то, как показывают опросы, он теряет интерес к своей карьере. И здесь важно поддержать в нем здоровое стремление к карьерному росту, используя соответствующие мотивационные механизмы.

Много вопросов возникает в отношении подготовки включенных в резерв лиц. Проведенный анализ свидетельствует, что формы и методы, а главное - содержание этой работы, должны существенно отличаться от тех, которые используются в процессе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, не состоящих в резерве. Нередко в процессе подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, то есть, тех, кто в ближайшее время может занять ключевые посты на государственной и муниципальной службе, в приоритетных отраслях экономики, в ходе занятий рассматриваются темы, которые не отвечают потребностям субъектов Федерации.

Ассоциацией разработаны и предложены органам государственной власти рекомендации по организации непрерывной подготовки лиц, включенных в резерв управленческих кадров, в частности по модульным трех, - пятилетним программам с использованием дистанционных технологий и с обязательной стажировкой. Это позволит не только повысить качество обучения, пошагово моделируя процесс их профессионального развития, но и значительно сэкономит выделяемые на это средства.

Определению оптимальных подходов к решению этих проблем во многом будет способствовать работа Ассоциации «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы». В том числе и проведение в соответствии с решениями конференции в первом квартале следующего года исследования эффективности работы с резервом управленческих кадров. Его результаты помогут разработать практические рекомендации по совершенствованию этой деятельности.

Активизации формирования резерва управленческих кадров и подготовки включенных в него лиц способствовали организационно-методические мероприятия: окружное совещание в Тюмени, окружная научно-практическая конференция «Потенциал государственного и муниципального управления в Уральском федеральном округе: проблемы и механизмы обеспечения соответствия будущему» в октябре с. г. в Салехарде. В декабре на окружном совещании в Кургане «Актуальные проблемы реформирования и развития государственной и муниципальной службы в свете решений Президента Российской Федерации по модернизации российского общества» также планируется рассмотреть вопросы организации работы с резервом управленческих кадров.

№2-2010

Модель специалиста формируют психологи

В 2010 году журнал «Государственная служба» открыл новое проблемно-тематическое направление, сопровождаемое специалистами Центра планирования и прогнозирования карьеры Института научных исследований и информации РАГС при Президенте Российской Федерации, – «Психологическое обеспечение работы с персоналом системы государственной гражданской службы. Региональный и международный опыт».

Итоги работы за год подводит директор Центра.

Юрий Синягин

ДИАГНОСТИКА И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА

Юрий СИНЯГИН –
директор Центра планирования и прогнозирования карьеры, доктор психологических наук, профессор

В 2010 г. Центр продолжал разработку правовых оснований и процедур психологического тестирования государственных служащих. Проект выполнялся по заказу Министерства экономического развития Российской Федерации в рамках Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)». В прошлом году творческим коллективом, в состав которого входили юристы и психологи,