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,

были подготовлены предложения по правовому обеспечению этого направления на федеральном и региональных уровнях. В нынешнем внимание было сосредоточено на разработке методического инструментария для проведения личностно-профессиональной диагностики и создании информационных систем психологического тестирования госслужащих. Созданы исследовательские модули, которые могут наполняться различным содержанием и позволяют получить достаточно объективную информацию о сформированности ключевых компетенций и компетентностей государственных служащих, их значимых личностно-профессиональных особенностях.

Благодаря диагностическому комплексу можно в сжатые сроки проводить массовые психодиагностические исследования путем одновременного тестирования многочисленной группы обследуемых, быстро обработать и получить результаты, характеризующие личностно-профессиональные особенности госслужащих. Одно из преимуществ созданных информационных систем – возможность их обновления. То есть это не просто пакет «зашитых» в них конкретных методик, а постоянно меняющийся, вариативный продукт, позволяющий ставить новые цели и задачи оценки.

Новизна и практическая значимость информационных систем заключается также в том, что они обеспечивают комплексное психологическое исследование личности профессионала, поскольку область применения не ограничена из-за уникальной возможности изменения модели компетенций и компетентностей для алгоритмизированной обработки диагностических данных.

Инструментарий был апробирован в Минэкономразвития и Росреестре. Результаты показывают со всей очевидностью, что система дает очень интересную и полезную для кадровых служб информацию, крайне важную при подведении итогов кадровых конкурсов, а также и для определения наиболее значимых направлений личностно-профессионального развития государственных служащих. Дело в том, что помимо картины актуального состояния развития компетентности специалиста мы получаем и информацию для выстраивания оптимальной индивидуальной программы повышения его квалификации, приобретения новых профессиональных знаний и навыков, личностно-профессионального развития. Более того, после проведения каждого курса повышения квалификации система позволяет отслеживать динамику личностно-профессионального роста и развития конкретных компетенций и компетентностей.

Вместе с тем проведение этой работы требует дальнейшего развития и стандартизации специального методического инструментария с учетом всего спектра должностей и видов профессиональной деятельности. Именно этим мы и планируем заниматься в тесном сотрудничестве с кадровыми службами федеральных органов исполнительной власти, администраций субъектов Федерации.

В рамках реализуемого проекта мы обосновали необходимость проведения личностно-профессиональной диагностики не только при поступлении на государственную гражданскую службу, но и на различных этапах ее прохождения. Это и аттестация, и зачисление в кадровый резерв, и деятельность в период, предшествующий назначению резервистов на конкретные управленческие должности. Надеемся, что подготовленные проекты будут использованы при разработке соответствующих нормативно-правовых документов.

Работая над проектом, мы провели глубокий анализ опыта кадровых служб различных ведомств и обнаружили крайне интересные практики. Для их обобщения решено сформировать площадку профессиональной коммуникации, своего рода профессиональный клуб. Здесь сотрудники кадровых служб смогли бы сами в неформальной обстановке обмениваться опытом. Мы сейчас адаптируем под такое взаимодействие интернет-сайт Центра планирования и прогнозирования карьеры http://potentiales.ru/. В ближайшее время все кадровики смогут размещать свои наработки для профессионального обсуждения в режиме онлайн. Наиболее интересные предложения будут выноситься на общее обсуждение и, я надеюсь, публиковаться в журнале «Государственная служба».

А то, что обсуждение будет и профессиональным и активным, я могу судить по тому материалу, который накоплен в кадровой службе Совета Федерации Федерального Собрания России, в Ивановском и Вологодском филиалах Северо-Западной академии государственной службы, в администрации Ханты-Мансийского автономного округа, в управлении кадровой политики Саратовской области и многими другими нашими партнерами, проводящими большую работу по выявлению, диагностике и обучению кадрового резерва государственной службы.

Полагаю, что сделанное нами может быть весьма актуально сегодня и в связи с объединением всех академий госслужбы в глобальный учебный центр, Российскую академию народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, позволяющих осуществлять все виды подготовки и переподготовки не только лучших представителей государственной службы России, но и бизнес-элиты. По предварительным оценкам, в объединенной академии более 150 тысяч студентов, аспирантов и слушателей.

Поскольку новое образовательное учреждение создано в целях совершенствования учебной, научной и организационно-методической базы, используемой при подготовке управленческих кадров высшей квалификации для государственного, общественного и частного секторов экономики, одной из ключевых задач выступает его включение в работу с резервами управленческих кадров высшей квалификации на всех уровнях. Надеемся, что в этом плане проводимая нами работа может оказаться полезной. Во-первых, при проведении мониторинга профессионально-личностного развития лиц, включенных в федеральный резерв управленческих кадров и проходящих переподготовку и повышение квалификации в академии. Во-вторых, в организации и проведении диагностики и оценки профессионально-личностного и управленческого потенциала студентов и слушателей академии, рекомендуемых для включения в федеральный резерв управленческих кадров.