не только правоохранительными органами, но и законодательными, СМИ, самоорегулируемыми профессиональными сообществами, политическими партиями. Действуют эффективные механизмы карьеры, установлены и понятны критерии оценки персонала. В выработке и реализации кадровой политики, в процессах принятия кадровых решений определены место, ответственность и механизмы воздействия институтов гражданского общества, причем все это не только декларировано в нормативных документах. Существуют действенные механизмы восхождения на управленческие вершины профессионалов, с присущими им высокими нравственными качествами, добившихся реальных результатов в видах деятельности, получивших публичную оценку.

Именно деятельностный подход к кадровой политике субъектов управления обладает минимальными рисками для кадровой безопасности и общества и организации. Обоснованная, нормативно и организационно обеспеченная государственная кадровая политика Российской Федерации может стать важнейшим ресурсом позитивных социальных трансформаций, модернизационного развития всех сфер общества.

Окончание в «ГС» №5

Когда заказчик с вузом заодно

По инициативе Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе и Ассоциации «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы» (далее – Ассоциация) в Екатеринбурге прошла научно-практическая конференция «Проблемы качества профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для государственной гражданской и муниципальной службы в Уральском федеральном округе и пути их решения».

Ее главная цель – выявление, систематизация и анализ проблем в сфере подготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих, определение основных направлений и путей их решения, а также обобщение и систематизация опыта подготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих

В работе конференции принял участие начальник департамента по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров А.П. Лаптев, заместители и помощники полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе, сотрудники его аппарата, заместители губернаторов и руководители аппаратов органов исполнительной власти всех субъектов Федерации, входящих в состав УрФО, представители территориальных федеральных государственных органов, действующих в округе, представители органов местного самоуправления, научные работники, преподаватели высших учебных заведений уральского региона, реализующих программы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих, а также представители политических партий и общественных организаций, средств массовой информации.

Выступивший с основным докладом помощник полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе В.П. Гузь подробно охарактеризовал состояние рассматриваемого вопроса, предложил собравшимся коллективно обсудить накопившиеся проблемы и определить пути их решения.

Заместители губернаторов и руководители аппаратов органов исполнительной власти субъектов Федерации в своих выступлениях остановились на практических вопросах организации дополнительного профессионального образования (ДПО) государственных и муниципальных служащих. Зачастую они обусловлены потенциалом вузов, располагающихся на территории субъекта, качеством предлагаемых образовательных услуг, финансовыми возможностями соответствующих бюджетов и т. д. Особенно важен обмен положительным опытом организации учебы служащих, актуализации учебных программ и планов, разработки единых методик оценки уровня компетенций. Об этом говорили ректоры ведущих вузов федерального округа: Уральского государственного экономического университета, Уральской академии государственной службы, Уральской государственной юридической академии, Сургутского государственного университета, Уральского государственного университета.

Во второй день работы конференции состоялось заседание «круглого стола» по теме «Проблемы и направления модернизации системы формирования, подготовки и использования кадров государственной гражданской и муниципальной службы».

На основе всестороннего анализа факторов и условий, препятствующих повышению качества государственного менеджмента, был предложен ряд направлений совместной деятельности администраций органов управления и вузов. Решено создать систему непрерывного образования чиновников, включающую базовую подготовку по направлению «Государственное и муниципальное управление» по программам обучения бакалавров и магистров в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, соответствующую международным нормам и стандартам.

Одной из задач курсов повышения квалификации должно стать выявление перспективных государственных и муниципальных служащих, подлежащих зачислению в кадровый резерв. Особого внимания требует подготовка государственных и муниципальных служащих, уже включенных в резерв, по управленческому, юриди-

ческому и социально-экономическому направлениям. Им нужны современные знания для работы с персоналом, владение методиками этической и психологической диагностики и коррекции антикоррупционного поведения. Для лиц, планируемых к замещению категории «руководитель» высшей группы должностей гражданской службы, можно предусмотреть подготовку в системе послевузовского образования (например, в аспирантуре).

Вузам рекомендовано более активно привлекать к учебному процессу специалистов-практиков непосредственно из органов государственной власти и органов местного самоуправления. Такое сближение поможет организовать разработку конкретных фундаментальных и прикладных проблем государственного управления и местного самоуправления. Сделан вывод о том, что необходимо приступить к подготовке профессиональных управляющих местных администраций.

Участники конференции высказали немало предложений по обеспечению максимально возможного финансирования дополнительного профессионального обучения государственных и муниципальных служащих, а самое главное – для эффективного использования выделенных средств путем активного внедрения дистанционного обучения и, наоборот, – непосредственно на рабочем месте на основе модульной системы обучения.

Решено разработать и внедрить систему мониторинга качества профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования служащих, активнее использовать опыт субъектов Российской Федерации, входящих в состав Уральского федерального округа, в целях реализации кадровой политики. При Ассоциации будет создана аналитическая группа (совет), состоящая из экспертов всех субъектов РФ, входящих в состав УрФО, и научно-образовательных учреждений. Намечены планы информационного и методического обеспечения государственных органов и органов местного самоуправления, в том числе с использованием сети Интернет.

Выступающие на конференции пришли к выводу о необходимости преемственности и развития рассмотренной проблематики как одного из приоритетных направлений гуманитарного сотрудничества на уровне субъектов и муниципалитетов УрФО. Конференции и другие мероприятия нужно проводить регулярно. Особое место в этой работе должна занять Ассоциация «Уральский окружной ресурсный центр государственной и муниципальной службы». Она может взять на себя консолидирующие и организующие функции по вовлечению научного потенциала ведущих вузов федерального округа, всех заинтересованных организаций и учреждений в процесс развития и совершенствования государственной и муниципальной службы.

Из Екатеринбурга – специально для ГС

Олег БУЧНЕВ

Инновационное образование как ключевой фактор модернизации экономики

Либерализация международных экономических отношений, свободное перемещение товаров, услуг, капиталов, объектов интеллектуальной собственности и нового знания стали неотъемлемым свойством глобальной экономики, сделав ее страновые сегменты взаимозависимыми, обострив международную конкуренцию и разделение труда. В нынешних условиях мирового «неустойчивого» развития национальные системы кадровой подготовки вынуждены пересматривать критерии оценки эффективности современного менеджмента. Уходят на второй план количественные показатели деятельности, уступая место качественным критериям, которые ориентируют топ-менеджмент на системную оценку выбранных стратегий развития. Становится очевидным, что в мировой конкурентной борьбе окажутся более эффективными те структуры, которые сделают ставку на привлечение стратегически мыслящих и системно действующих инновационно-ориентированных менеджеров, способных не только работать в кризисных условиях, но и предвидеть их формирование, а также преодолевать с минимальными негативными последствиями на глобальном и локальном уровнях. Инновационно-ориентированный менеджер уже не примет благоприятную конъюнктуру рынка за собственное мастерство, не превратится в «одураченного случайностью» [1] управленца, приостановив заранее динамику экстенсивного развития и чрезмерного потребления.



Олег БУЧНЕВ – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора ИНИИ РАГС

Проблема отсутствия подготовленного менеджмента наслаивается на ограниченность рынка сбыта инноваций, что, в свою очередь, формирует мнение о неэффективности вложения финансовых ресурсов в инновационные технологии. Менеджер, способный выстраивать этот процесс, понимающий его основу и степень востребованности рынком, стал «штучным», уникальным товаром, требующим длительной и разносторонней подготовки. Он не ограничивает маркетинг инноваций поиском инновационной разра-