ЭКСПЕРТНАЯ ДИСКУССИЯ «КАДРОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ»

Второй день Форума был отмечен знаковой для Академии дискуссией – о подготовке кадров для государственного управления. Собравшиеся остановились на наиболее эффективных системах организации государственной службы и подготовки кадров. Был рассмотрен еще ряд вопросов, в том числе такие как:

- **анализ наиболее эффективных систем организации государственной службы и подготовки кадров;**
- **реформирование государственной гражданской службы Российской Федерации;**
- **комплексная оценка профессионального уровня государственных и муниципальных служащих, профессионально-личностная диагностика лиц перед назначением на руководящие должности;**
- **роль Академии при Президенте Российской Федерации в реорганизации системы отбора и подготовки кадров для государственной и муниципальной службы.**

Выступили **Антон Федоров**, начальник Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, Андрей Сороко, директор Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации. Вел дискуссию проректор РАНХиГС Дмитрий Буташин.

Открывая дискуссию, проректор РАНХиГС, модератор секции **Дмитрий Буташин** отметил, что развитие государственной службы – одна из ключевых задач в основных направлениях деятельности Правительства до 2018 года. О современной ситуации и перспективах в этой области он предложил порассуждать директору Департамента государственной службы и кадров Правительства Российской Федерации **Андрею Сороко**.

«Наша задача – сделать государственную службу открытой, престижной, ориентированной на эффективную, результативную деятельность», – начал свое выступление Андрей Сороко и отметил, что одним их наиболее острых и животрепещущих вопросов остается вопрос конкурентоспособности и оплаты труда.

Как практик и организатор, выступающий особо отметил, что сейчас нужно вести речь о централизованной подготовке гражданских служащих по приоритетным направлениям через государственные задания ведущим вузам страны. Завершается подготовка вопроса о проведении мероприятий по развитию управленческих компетенций для гражданских служащих высших групп должностей. Среди прочих возможностей рассматривается степень МРА как образование для этой категории служащих с возможностью прохожения модуля по сетевому принципу в различных образовательных учреждениях.

Отдельного внимания заслуживает работа по совершенствованию отбора на государственную гражданскую службу. Здесь речь идет о разработке и внедрении единогоинструментария по определению уровня компетенций госслужащего и кандидата на прием. Например, обсуждается возможность создания на базе РАНХиГС единого центра по подбору кандидатов на вакантные должности гражданской службы.

В 2014 году Министерство труда и Минсвязи России проводили совместную работу по созданию единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы на базе функционирующего федерального портала госслужбы и управления. Такая платформа создаст условия для большей работы кадровых служб с персоналом.

«Сегодняшнее общество развивается очень динамично, однако при этом растет степень неуверенности и неустойчивости», – вступил в разговор **Пан Сук Ким**, президент Азиатской Ассоциации специалистов в области государственного управления (AAPA), профессор Университета Йонсей (Южная Корея). Растет фрагментация мира, мы сталкиваемся с новыми проблемами, при этом ресурсы остаются ограниченными. И здесь важным становится найти правильный баланс. Вопрос человеческих ресурсов при решении проблем разных уровней – системных, организационных, индивидуальных – глобальное явление. В том числе и на государственной службе.

Реформа государственной службы нужна всем странам мира. В России – это одна из серьезнейших задач, стоящих перед правительством. Нужны более глубокая экспертиза, большая открытость, более высокий уровень нравственности в работе. Надо изменить мышление. В бизнес–секторе важны знания, навыки, способности, в публичном секторе они тоже необходимы, но требуется и особый настрой, даже миссия. Государственная служба должна быть прозрачной, мы должны видеть ее кухню, знать, как и почему принимаются решения.

Результаты всех реформ зависят прежде всего от того, насколько верно была проработана мотивация для их осуществления, считает **Эско Ахо**, председатель Совета директоров East Office of Finnish Industries, премьер-министр Финляндии (1991–1995 годы). Информационные и мобильные технологии уже изменили мир, а это только ранний этап их развития. За этими технологиями будущее, и оно очень важно для развития госсектора. Это будущее может быть и драматичным, мы должны быть к этому готовыми. Например, в Финляндии может быть потеряно до трети рабочих мест в связи с развитием технологий. Государство должно продумать такие риски и подготовиться к ним. В то же время технологии позволили значительно упростить систему налогообложения: все налогоплательщики теперь клиенты государства, и оно помогает им платить налоги. 75 процентов финских налогохозяйств имеют отношения с соответствующими службами онлайн даже без подписи. В результате значительно снизились издержки налогообложения, а граждане довольны.

Антон Федоров, начальник Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, считает, что кадровая проблема, хоть и не переросла еще в кризис, но стоит достаточно серьезно. Речь идет не просто о нехватке специалистов, а о дефиците людей, обладающих специфическими знаниями и качествами: способностью заглядывать за горизонт, относиться к работе творчески и инициативно, с высокой квалификацией и, конечно же, внутренней мотивацией.

В связи с последним замечанием **Андрей Вахидов**, заместитель начальника Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров, предложил остановиться на вопросе по созданию резерва управленческих кадров. В стране сложилось четыре уровня резервов госслужбы: муниципальный, региональный, окружной и федеральный. Вершина пирамиды – президентский резерв. Все резервисты прошли определенную подготовку и ждали назначений. Из первой сотни президентского резерва новое назначение получили 85 человек, из тысячи – около 400. Президент дал поручение Правительству с целью обеспечить эффективную реализацию резерва высших управленческих кадров.

Поскольку ключевым моментом в формировании кадрового резерва была все-таки диагностика, по результатам ее резервистам предлагалась профессиональная групповая подготовка, проводимая Академией.

Дмитрий Баснак, директор Департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, согласился, что эффективные кадры – это основа государственного управления. В этой связи надо развивать именно те таланты, которые необходимы для госслужбы.

Сегодня требуется совершенствование нормативно-правового регулирования. Параллельно с разработкой законодательной базы разрабатывается методический инструментарий, который размещен на сайте Минтруда и который может использоваться кадровыми службами для эффективной работы с персоналом. Кадровые службы, в свою очередь, должны брать на вооружение новые технологии.

При разработке новой федеральной программы по развитию государственной службы Дмитрий Баснак предлагает действовать по основным направлениям, включающим в себя внедрение современных принципов организации государственной гражданской службы, комплексной оценки деятельности госслужащих и антикоррупционных кадровых технологий, развитие многофакторной системы мотивации при непрерывном профессиональном развитии госслужащих, формирование системы квалификационных требований, повышение качества отбора претендентов. Особо должны быть учтены необходимость открытости гражданской службы и расширение общественного участия.

Елена Абрамова, заместитель Министра Российской Федерации по делам Крыма, затронула региональный аспект кадровой политики. По ее мнению, конкурентоспособность регионов во многом зависит от команды руководителя, которая может в непростых ситуациях вывести регион на лидирующие позиции. Сейчас планируется создать такую команду, которая может обеспечить ускоренный экономический рост при ограниченных ресурсах, как в Крыму с его инфраструктурным разрывом.

Алексей Шерлыгин, первый заместитель губернатора Вологодской области, рассказал о кадровых проектных технологиях, использованных в проекте «Команда губернатора». Ее целью было сформировать новую команду управленцев, пользующуюся доверием у населения. Одновременно решались задачи формирования кадрового резерва через повышение эффективности при отборе кандидатов и пробуждение интереса у людей к политическим процессам своего региона. В проекте в полной мере использовались современные технологии: кандидатам была предложена интернет-регистрация с представлением максимальной информации о себе, и голосование также велось в интернете. Проект проводится ежегодно с 2012 года, его аудитория за это время значительно выросла. Кроме того, в 2014 году он был распространен на муниципальный уровень.

Игорь Барциц, директор Института государственной службы и управления РАНХиГС, не согласился с тезисом о том, что эффективность профессионального обучения кадрового резерва сводится к тому, сколько людей после обучения получили новые кадровые должности. Следует признать, что представления о государственной службе, как о профессиональной сфере, где нужны некие специальные знания, а не только общая эрудиция и широкий кругозор – это достижение последних 10–15 лет. Потому и сама идея о том, что обычный вуз может дать подготовку в сфере государственно-муниципального управления, кажется выступающему опасной и ущербной.

В Академии реализуются несколько уровней подготовки специалистов. Программы ГМУ на студенческом уровне бакалавриата не позиционируются как программы подготовки госслужащих и будущих начальников. Это базовое образование. Дальше – более продвинутые магистерские программы. Основной уровень подготовки госслужащих приходится именно на них, и это основной контингент нашей Академии.

С 2009 реализуется программа MPA, необходимая для карьерного роста государственного служащего. Сейчас мы обсуждаем новые программы MPA для служащих высокого уровня, разрабатываются стандарты и профессиональная аккредитация программ MPA в НАСДОБР. Должны быть разработаны и реализовываться программы DPA, которые освободят госслужащих от сдачи кандидатских минимумов и MBA.

Именно такая линейка программ – от бакалавриата через магистратуру до MBA, MPA, DPA – и есть базовый тренд подготовки государственных служащих. Она позволяет совершенствоваться на протяжении всей своей жизни и карьеры, осваивать новые необходимые знания и навыки, получать их на ином качественном уровне.

Заира Абдурашидова, Лидия Корнилова