АЛЕКСЕЙ ШЕРЛЫГИН

Проектируем эффективность

Сегодня перед государственными органами стоят очень сложные и конкретные задачи. Успешность выполнения этих задач зависит во многом от качества кадрового состава. Повышение эффективности в части управления и развития кадрового потенциала возможно только путем вовлечения в процесс принятия управленческих решений населения, представителей общественных и экспертных сообществ, через открытый диалог и обмен мнениями.

Президент Российской Федерации в своих программных указах поставил конкретные задачи по совершенствованию государственного управления. Решить эти задачи возможно только при наличии квалифицированного кадрового состава государственных и муниципальных органов и системной работы по развитию компетенций государственных и муниципальных служащих.

Первым этапом формирования новой региональной кадровой политики в Вологодской области стал проект «Команда Губернатора: Ваш выбор», направленный на внедрение эффективного механизма отбора кадров на государственную службу. Он представляет собой публичный отбор кандидатов на должности членов областного правительства и руководителей органов исполнительной власти.

При реализации данного проекта основной упор был сделан на открытость и высокую вовлеченность граждан, таким образом каждый житель региона получает возможность, повлиять на кадровую политику в высшем исполнительном органе власти.

Для участия в проекте свои анкеты направили 254 кандидата из Вологодской области, а также Москвы, Санкт-Петербурга, Ставрополя и других городов. В течение трех недель были определены лидеры проекта – 42 финалиста проекта, из которых 14 победителей заняли ключевые позиции в правительстве области, остальные были включены в кадровый резерв.

Продолжением обозначенного курса стал проект «Команда Губернатора: Ваша оценка». В рамках проекта жители всей Вологодской области ровно через год оценили деятельность совместно сформированной команды губернатора области. Его реализация проходила в несколько этапов. Первый этап представляет собой размещение на сайте губернатора области, а также в печатных изданиях, докладов руководителей органов исполнительной государственной власти Вологодской области, глав муниципальных районов (городских округов). Доклады отражают состояние, результаты, перспективы развития муниципальных районов (городских округов) и отраслевых сфер деятельности органов исполнительной государственной власти. Одновременно идет оценка достигнутых результатов в сети Интернет. На втором этапе руководители органов исполнительной государственной власти области, главы муниципальных районов и городских округов проводят публичный отчет для населения области в режиме открытого диалога. На третьем этапе проводится экспертная оценка. Экспертные группы формируются наблюдательным советом проекта из числа наиболее компетентных самостоятельно заявившихся и рекомендованных общественными организациями кандидатов (процедура отбора проходит через сайт губернатора области). Завершающий этап – отчет заместителей губернатора перед Общественным советом. Оценка проводится с учетом результатов народной оценки курируемых сфер деятельности.

Проект получил широкий общественный резонанс, количество участников в 2014 году выросло в два раза: в ходе Интернет-голосования было выставлено 94 тыс. оценок, в ходе бланочного голосования – 204 тыс. оценок. В экспертной оценке приняли участие 295 экспертов.

Однако формирование региональной команды невозможно без эффективного кадрового резерва, где должны быть молодые, инновационно мыслящие, энергичные люди, которые хотят и могут работать во власти. Именно поэтому на основе анализа ситуации в Вологодской области и других субъектах Российской Федерации было принято решение о разработ-

АЛЕКСЕЙ ШЕРЛЫГИН, первый заместитель губернатора Вологодской области (160000, Вологда, ул. Герцена, 2). E-mail: pr_Sherlygin@gov35.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема повышения эффективности кадровой политики. Условия современной жизни диктуют новые требования и прежде всего требования к персоналу, к людям, которые будут управлять государственной и муниципальной службой. На примере Вологодской области автор рассматривает опыт реализации инновационных региональных кадровых проектов под единым брендом «Команда Губернатора». Внедрение подобных проектов может стать полезным и для других регионов страны.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, кадровый резерв, государственное и муниципальное управление, модернизация.





ке уникальной системы подготовки лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, через реализацию проекта «Команда Губернатора: муниципальный уровень». В его основе – развитие необходимых для муниципального управления компетенций. Для достижения наилучшего результата используются активные формы обучения. Уникальность данного проекта заключается в том, что он объединил в себе процесс обучения участников, их реальную проектную работу и совместное с населением внедрение общественно-значимых инициатив.

За два года участниками проекта стали 356 человек из всех муниципальных образований области. Они разработали 259 проектов, 59 из них стали победителями и были номинированы на гранты губернатора области. Кроме того, был создан открытый банк идей. Все идеи размещены на сайте и могут быть использованы для проведения качественных изменений в сельских поселениях Вологодской области.

Эффективность реализации проекта подтверждается тем, что в ходе выборных кампаний 125 участников проекта «Команда Губернатора: муниципальный уровень» избраны на должности в муниципальных образованиях, что составляет 71% от общего числа участников выборной кампании.

Создание качественного кадрового резерва невозможно без перспективной и одаренной молодежи с ее напором и энтузиазмом, гибкостью и инновационными подходами. Именно с этой целью в Вологодской области разрабатываются молодежные кадровые проекты.

Так, два года назад был внедрен проект «Команда Губернатора: Ваше будущее». 19 молодых людей и девушек в настоящее время постигают теоретические и прикладные основы государственного и муниципального управления в образовательных организациях, а один день в неделю, под чутким руководством наставников, решают отдельные вопросы государственного гражданского служащего на будущем рабочем месте. По истечении трех лет их ждет трудоустройство в органах исполнительной государственной власти области.

Подводя итог, стоит упомянуть, что новое качество власти невозможно без нового подхода к кадровой политике на всех уровнях: федеральном, региональном и муниципальном.

Условия современной жизни диктуют новые требования и прежде всего требования к персоналу, к людям, которые будут управлять государственной и муниципальной службой.

В этой связи система повышения квалификации госслужащих имеет колоссальное значение. В условиях стремительно меняющегося законодательства и решения архисложных задач недостаточно повышения квалификации с периодичностью один раз в три года по программам от 18 до 72 часов. Короткие (1–2-дневные) программы и семинары необходимо проводить в постоянном режиме. Именно это существенно повысит эффективность государственного управления.

THE IMPLEMENTATION OF THE HUMAN RESOURCES PROJECT TECHNOLOGIES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

ALEXEY SHERLYGIN, first Deputy Governor of the Vologda region (160000, Russia, Vologda, Herzena st., 2). E-mail: pr_sherlygin@gov35.ru

Summary: The article covers the problem of the efficiency improvement of the personnel policy. Conditions of the modern life dictate new requirements and, above all, requirements to personnel, to people who will control the state and municipal service. On the basis of the Vologda region example, the author examines the experience of the implementation of the innovative regional HR projects under the single brand «Governor's team». The implementation of such projects can be useful for other regions.

Keywords: personnel, personnel policy, personnel reserve, state and municipal management, modernization.