DOI: 10.22394/2070-8378-2017-19-4-11-13

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

ВЯЧЕСЛАВ ВИКТОРОВИЧ ПРИЯТЕЛЕВ, **начальник Департамента государственной службы и кадровой политики Вологодской области (160000, Российская Федерация, Вологда, ул. Мира, 1). E-mail: PriyatelevVV@gov35.ru**

Аннотация: В статье описывается опыт Вологодской области по внедрению проектного подхода в кадровой политике при формировании управленческих команд на муниципальном уровне. Инструментом реализации такого подхода является один из региональных кадровых проектов под названием «Команда Губернатора: муниципальный уровень». Его главная цель – повысить качество управления в органах местного самоуправления через развитие управленческих компетенций не только у отдельных руководителей, но у целых управленческих команд, которые включают в себя различные категории участников муниципального сообщества. В работе рассматривается история проекта, его основные задачи, этапы, методы реализации и достигнутые результаты. На современном этапе наиболее востребованными и эффективными механизмами территориального развития являются межбюджетная кооперация, межмуниципальное сотрудничество и муниципально-частное партнерство. Именно они позволяют привлечь для развития территориальных образований дополнительные ресурсы. Участие жителей в создании стратегии развития, во-первых, формирует социальную базу для принимаемых управленческих решений, во-вторых – обеспечивает действенный механизм общественного контроля над исполнением принятых решений. Проект «Команда Губернатора: муниципальный уровень» позволяет подготовить высококвалифицированных специалистов – менеджеров муниципального управления новой формации, способных решать задачи, направленные на повышение эффективности управления, социально-экономическое развитие территорий муниципальных образований. В итоге участники проекта становятся профессиональными специалистами, талантливыми и достойными людьми, имеющими необходимый набор компетенций, людьми со стратегическим мышлением и менеджерским подходом к управлению.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый проект, сити-менеджер, муниципальное управление, муниципальные образования, подготовка кадров, эффективность управления

PROJECT APPROACH TO THE FORMATION OF MANAGEMENT TEAMS AT THE MUNICIPAL LEVEL

VYACHESLAV V. PRIYATELEV, **Head of the Department of Civil Service and Personnel Policy of the Vologda Region (Russian Federation, 160000, Vologda, Mira str., 1). E-mail: PriyatelevVV@gov35.ru**

Abstract: The article describes the experience of the Vologda region in the implementation of the project approach in personnel policy in the formation of management teams at the municipal level. The tool for implementing this approach is one of the regional personnel projects called «Governor's team: the municipal level». Its main goal is to improve the quality of governance in local government bodies through the development of managerial competencies not only among individual managers, but also from entire management teams that include different categories of participants in the municipal community. The paper reviews the history of the project, its main tasks, stages, methods of implementation and the results achieved. At the present stage, the most popular and effective mechanisms for territorial development are interbudgetary cooperation, inter-municipal cooperation and municipal-private partnership. They allow attracting additional resources for the development of territorial entities. Participation of residents in the development of strategy, firstly, forms a social base for the management decisions made, and secondly, it provides an effective mechanism for public control over the implementation of decisions taken. The project «The Governor's team: the municipal level» allows to prepare highly qualified specialists – managers of the municipal administration of new formation, capable of solving tasks aimed at improving management efficiency, social and economic development of the territories of municipalities. As a result, the project participants become professional specialists, talented and worthy people who have the necessary set of competences, people with strategic thinking and managerial approach.

Keywords: personnel policy, personnel project, city manager, municipal administration, municipalities, training, management effectiveness

Введение

Развитие системы государственного и муниципального управления определяет новые приоритеты и требования к формированию региональной кадровой политики. В статье делается попытка описания практического опыта оптимизации управления на муниципальном уровне. Вопросы создания профессиональной региональной управленческой команды достаточно актуальны на сегодняшний день, а практический опыт внедрения такой практики позволяет создать предпосылки для широких обобщений и научных выводов.

Поставленная в 2012 году Губернатором Вологодской области задача формирования профессиональной региональной управленческой команды уже на второй год привела к пониманию невозможности ее решения без включения в эти процессы управленцев муниципального уровня и вовлечения в региональное и муниципальное управление жителей области. В каждом районе есть люди, обладающие большим образовательным, интеллектуальным потенциалом, которые могли бы проявить себя как грамотные управленцы, но они не имеют возможности влиять на принятие решений, касающихся жизни города, района, не имеют доступа к общению с властью. И сегодня их необходимо в эти процессы вовлечь.

Проект «Команда Губернатора: муниципальный уровень» – новый этап в развитии кадровой политики региона

Первый шаг был сделан в 2013 году. Он связан с реализацией в Вологодской области проекта «Команда Губернатора: муниципальный уровень», направленного на качественный отбор и продвижение в муниципальную власть эффективных управленцев, способных создавать программы, направленные на развитие сельских территорий. Идея создания и разработки проекта стала результатом посещения Губернатором Вологодской области О.А. Кувшинниковым муниципальных образований области и проведения анализа сложившейся здесь кадровой ситуации.[1] В течение последних пяти лет при формировании нового подхода к кадровой политике области слово «команда» стало ключевым. Это важный объединяющий ресурс, который сегодня формирует и определяет стратегию развития региона через реализацию кадровой политики.

Основная цель проекта «Команда Губернатора: муниципальный уровень» – вывести муниципальное управление на качественно новый уровень, сформировать команду управленцев, способных брать на себя ответственность и решать задачи по улучшению качества жизни вологжан. Его эффективность подтверждается тем, что в ходе выборных кампаний 2013 и 2014 годов 125 участников проекта были избраны на выборные должности в муниципальных образованиях, что составляет 77% и 81,8%, соответственно, от участников проекта, изъявивших желание участвовать в выборной кампании [Шерлыгин, 2015]. В 2015 году он был модернизирован по решению Губернатора Вологодской области О.А. Кувшинникова, и началась подготовка профессиональных сити-менеджеров, потенциальных глав местных администраций городских округов, муниципальных районов и городских поселений, назначаемых по контракту.

Методика проведения конкурсного отбора участников

Исходя из стоящей перед нами задачи, отбор желающих пополнить ряды управленцев был очень тщательным, а требования к кандидатам – повышенными. Обязательными требованиями к участникам проекта были следующие: наличие высшего образования и опыт управленческой деятельности не менее 3 лет на управленческих должностях в сфере государственной гражданской и муниципальной службы (государственной службы иных видов), государственных и муниципальных организаций, не менее 5 лет на управленческих должностях в иных сферах деятельности. Территориально проект ограничивался не только Вологодской областью, в конкурсном отборе мог принять участие гражданин, проживающий в любом регионе Российской Федерации, соответствующий требованиям, предъявляемым к кандидату.

Конкурсный отбор желающих участвовать в проекте проводился по специальной методике, разработанной с учетом опыта Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации для отбора кандидатов в Президентский резерв. Для конкурсного отбора были сформированы специальные комиссии по оценке компетенций кандидатов. В ходе конкурсного отбора учитывались следующие показатели: знание русского языка, правовые знания, включая законодательство о местном самоуправлении и муниципальной службе, законодательство о противодействии коррупции, знания и навыки в области информационно-коммуникационных технологий, а так же личностные и профессиональные качества кандидатов.

В завершение отбора каждый кандидат проходил личное собеседование с конкурсной комиссией. Нужно отметить, что перед комиссией стояла нелегкая задача: отобрать в проект «лучших из лучших», в конкурсном отборе участвовали более 200 кандидатов. По итогам конкурса в проект были отобраны 36 участников, среди которых немало уже состоявшихся профессионалов, руководителей, имеющих большой управленческий опыт, четко понимающих проблемы на своих территориях, и уже в ходе собеседований предлагавших пути их решения. Среди инициатив кандидатов были конкретные предложения по раз-

1 Для сельских территорий начинают готовить эффективных управленцев // Красный Север. 20 марта 2013 года. № 47.

витию сельских территорий: усиление инвестиционной привлекательности своих районов, развитие малого и среднего предпринимательства, сельского туризма, поддержка производителей сельскохозяйственных товаров и др.

Этапы реализации образовательной программы

Реализация плана предполагает несколько этапов: образовательный, проектный, итоговый. Образовательный этап был представлен уникальной 504-часовой программой профессиональной переподготовки «Эффективное управление муниципальным образованием (сити-менеджер)», разработанной Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Она состоит из четырех тематических модулей и включает в себя как лекции, так и практические занятия. Участники проекта освоили стратегические, маркетинговые, экономические подходы инновационного управления муниципальными образованиями.

Кроме того, в ходе реализации образовательной программы слушателями, объединёнными в мини-группы, велась разработка проектов, направленных на развитие территорий муниципальных учреждений области. Их тематика была посвящена актуальным проблемам управления, вопросам взаимодействия бизнеса и власти, современным моделям и технологиям развития государственно-частного партнерства и др. Разработка таких проектов с их последующим внедрением на конкретной территории является одним из наиболее важных этапов и основным критерием успешного прохождения слушателями образовательной программы [Соколова, Барабанов, Андреева, Логунов, 2016. С. 257–258]. Более того, их актуальность возрастает с каждым днём, поскольку подобные процессы оказывают существенное положительное влияние на социально-экономическое развитие, конкурентоспособность как каждой отдельной территории, так и региона в целом. На сегодняшний день ряд проектов полностью внедрен, остальные – в активной стадии реализации.

На этапе защиты разработок, представленных слушателями, итоговое мнение экспертов подтвердило, что на современном этапе наиболее востребованными и эффективными механизмами территориального развития являются межбюджетная кооперация, межмуниципальное сотрудничество и муниципально-частное партнерство. Именно они позволяют привлечь для развития территориальных образований дополнительные ресурсы. Участие жителей в создании стратегии развития, во-первых, формирует социальную базу для принимаемых управленческих решений, во-вторых – обеспечивает действенный механизм общественного контроля над исполнением принятых решений.

Заключение

Очевидно, что успех любой территории связан с развитием тех видов экономической деятельности и тех сфер, в которых у нее есть или могут быть явные конкурентные преимущества. При этом главными факторами успеха становятся не размер территории или её экономическая база, а способность находить новые, нестандартные решения: как управленческие, так и технологические. Именно на такой результат и нацелен проект «Команда Губернатора: муниципальный уровень»: подготовка высококвалифицированных специалистов – менеджеров муниципального управления новой формации, способных решать задачи, направленные на повышение эффективности управления, социально-экономическое развитие территорий муниципальных образований. В итоге участники проекта становятся профессиональными специалистами, талантливыми и достойными людьми, имеющими необходимый набор компетенций, людьми со стратегическим мышлением и менеджерским подходом к управлению. Первые назначения на должность «сити-менеджер» в Вологодской области уже были сделаны.

Литература

Соколова О.С., Барабанов А.С., Андреева М.В., Логунов М.А. Доклад о состоянии местного самоуправления в Вологодской области // Доклад о состоянии местного самоуправления в Российской Федерации: Современные вызовы и перспективы развития / Под ред. Е.С. Шугриной. М: «Проспект», 2016.

Шерлыгин А. Проектируем эффективность // Государственная служба. 2015. № 1(93).

References

Scherlygin A. Proektiruem effektivnost' [Projecting efficiency] // Gosudarstvennaya sluzhba. 2015. № 1(93). In Russian.

Sokolova O.S., Barabanov A.S., Andreeva M.V., Logunov M.A. Doklad o sostoyanii mestnogo samoupravleniya v Vologodskoi oblasti [Report on the state of local self-government in the Vologda region] // Report on the state of local self-government in the Russian Federation: Current Challenges and Development Prospects / Ed. by E.S. Schugrina. M.: «Prospekt», 2016. In Russian.