

УДК 369.032

***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ С УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ КАДРАМИ
РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ***

Киселева Д.Е.

студент,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте РФ

Калуга, Россия

Мариничева Я.А.

студент,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте РФ

Калуга, Россия

Мищенко В.А.

студент,

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте РФ

Калуга, Россия

Аннотация

Управленческие кадры в сфере государственного и муниципального управления является ключевым элементом кадрового потенциала органов власти. Первостепенное место занимают в системе государственного и муниципального управления функции, которые реализуются именно управленческими кадрами, потому как основная их цель – это разработка общего плана деятельности и координация всех подразделений организации. Повышение эффективности

государственного и муниципального управления является одной из приоритетных задач современной России. Решение этой задачи требует формирования высокопрофессиональных команд управленцев, состоящих, в первую очередь, их числа тех, кто осуществляет управленческие функции. Актуальность данного исследования обусловлена важностью и значимостью работы с управленческими кадрами в сфере государственного и муниципального управления, поскольку именно они являются организационно – распорядительным звеном системы управления и обеспечивают ее скоординированную работу. Объектом данного исследования является резерв управленческих кадров, а предметом – совершенствование работы с лицами, состоящими в резерве управленческих кадров Калужской области. Целью данного исследования является анализ практик работы с управленческими кадрами Калужской области и определение путей их совершенствования. Конечным результатом данного исследования будут являться сформулированные на основе анализа практик работы с управленческими кадрами региона рекомендации по их усовершенствованию.

Ключевые слова: управленческие кадры, резерв управленческих кадров, Калужская область, управление, кадровая работа

***IMPROVEMENT OF WORK WITH MANAGEMENT PERSONNEL OF THE
REGION ON THE EXAMPLE OF THE KALUGA REGION***

Kiseleva D.E.

student,

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Kaluga, Russia

Marinicheva Y.A.

student,

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Kaluga, Russia*

Mishhenko V.A.

student,

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Kaluga, Russia*

Abstract

Managerial personnel in the field of state and municipal administration is a key element of the personnel potential of government bodies. The paramount place in the system of state and municipal government functions that are implemented precisely by managerial personnel, because their main goal is to develop a common plan of activity and coordinate all departments of the organization. Improving the efficiency of state and municipal government is one of the priority tasks of modern Russia. The solution to this problem requires the formation of highly professional teams of managers, consisting primarily of their number of those who carry out managerial functions. The relevance of this study is due to the importance and importance of working with managerial personnel in the field of state and municipal administration, since they are the organizational and administrative link in the management system and ensure its coordinated work. The object of this study is the reserve of managerial personnel, and the subject is the improvement of work with people who are in the reserve of managerial personnel of the Kaluga region. The purpose of this study is to analyze the practices of working with managerial personnel in the Kaluga Region and determine ways to improve them. The end result of this study will be recommendations on their improvement formulated on the basis of an analysis of the practices of working with managerial personnel in the region.

Keywords: managerial personnel, reserve of managerial personnel, Kaluga Region, management, personnel work

Управленческие кадры как часть организованной системы представляют собой человеческий ресурс, который современной концепцией социального менеджмента признается ведущим в системе управления. Исходя из этого утверждения, можно сделать вывод о том, что, как и любая часть человеческого капитала, управленческие кадры требуют организованной работы по их подготовке, сохранению и развития их управленческого потенциала.

Грамотно организованное руководство приводит организацию с определенному успеху: например, в коммерческой сфере такой успех может быть связан с увеличением прибыли, в государственном и муниципальном управлении речь идет о политической эффективности, своевременном и качественном выполнении поставленных задач в сфере своей компетенции и эффективном исполнении полномочий органа власти.

Эффективная организация управления является планомерным и проработанным процессом, не терпящим стихийности. Он охватывает и такой аспект, как подготовка управленческих кадров, который, пожалуй, является ключевым в области грамотной организации процессов в сфере государственного и муниципального регулирования. Планомерное развитие управленческого человеческого капитала является важнейшим залогом обеспечения эффективности функционирования любой системы, поскольку именно руководящие лица в ней играют основополагающую и ключевую роль.

Работа с управленческими кадрами, которая подразумевает организованную и последовательную деятельность по подготовке и развитию потенциала управленцев является крайне важным инструментом развития управленческого потенциала государства или региона. Конечно, осуществлять такую деятельность в достаточном масштабе и на высоком организационном уровне возможно только на государственном (или муниципальном уровне). Очевидно, что деятельность

государства по развитию и сохранению управленческого потенциала в первую очередь осуществляется в отношении управленческих кадров в сфере государственного и муниципального управления. Более 10 лет назад на федеральном уровне была разработана концепция работы с управленческими кадрами, которая в настоящий момент повсеместно распространена.

В 2008 году Президентом РФ по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров был утвержден Перечень поручений относительно задач и этапов в области внедрения нового механизма отбора и подготовки управленческих кадров. Резерв управленческих кадров выступает важнейшим элементом в механизме отбора, подготовки и рационального использования управленческих кадров. Главная его задача состоит в том, чтобы способствовать выявлению наиболее перспективных руководителей, обладающих качествами, которые более всего необходимы для осуществления управленческих функций [1].

Нельзя не отметить то, что формирование резерва управленческих кадров является формой совершенствования процесса расстановки кадров на стратегически важных для сферы государственного и муниципального управления должностях, потому как позволяет расставлять приоритеты в отношении тех, кто уже посредством зачисления в резерв продемонстрировал соответствие квалификационным требованиям, профессиональный опыт и наличие высокого потенциала к развитию. Резерв управленческих кадров является именно тем инструментом, который оптимизирует такие кадровые процессы, как отбор и подготовка руководящих кадров, что является чрезвычайно важным в условиях быстро изменяющихся внешних условий.

Исполнение мероприятий в соответствии с Перечнем было поручено Администрации Президента и Правительству РФ, которые должны были быть организованы ими при содействии органов власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Основной задачей во исполнение Перечня поручений являлось обеспечение разработки Программы формирования резерва Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

управленческих кадров. В Программу необходимо было включить методы и формы отбора лиц в резерв управленческих кадров, методики работы с его потенциалом, а также механизмы выдвижения лиц, состоящих в резерве, на руководящие должности.

Также в числе поручений также содержалась рекомендация высшим должностным лицам субъектов РФ создать резервы управленческих кадров субъектов РФ. С опубликования Перечня поручений началась длительная и поэтапная работа по повсеместному внедрению резерва управленческих кадров в кадровую работу в сфере государственного и муниципального управления. В соответствии с рекомендациями, содержащимися в Перечне поручений каждым субъектом РФ были сформированы региональные резервы управленческих кадров. В Калужской области в 2008 году Губернатором был утверждён План мероприятий по формированию резерва управленческих кадров Калужской области, который включал в себя этапы организации формирования резерва.

На данный момент основной формой работы с управленческими кадрами в Калужской области является резерв управленческих кадров. Основы его формирования и формы работы с ним регулируются Постановлением Губернатора Калужской области о порядке формирования резерва управленческих кадров Калужской области и работе с ним. Необходимо отметить, что нормативная база работы с резервом управленческих кадров Калужской области формировалась постепенно и весьма длительный период времени, несмотря на то, что представляет ее всего один нормативный акт. Актуальные в настоящий момент положения о формах работы с резервом управленческих кадров региона были закреплены в Положении после внесения в него поправок Постановлением Губернатора Калужской области в 2018 году.

В соответствии с «Положением о порядке формирования резерва управленческих кадров Калужской области и работе с ним» под управленческой деятельностью следует понимать деятельность на должностях руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений органов Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

государственной власти Калужской области и органов местного самоуправления муниципальных образований на территории Калужской области, а также организаций независимо от формы их собственности [3]. Лица, занимающие указанные должности, могут претендовать на включение в резерв управленческих кадров региона.

Можно отметить, что на региональном уровне, в отличие от федерального, существенно расширяется перечень должностей, на которые формируется резерв (помимо кандидатов на государственные должности Калужской области в него включаются кандидаты на должности руководителей подведомственных органам исполнительной власти Калужской области учреждений и должности глав администраций различных муниципальных образований и должности их заместителей) [4].

Необходимым аспектом обеспечения эффективности института резерва управленческих кадров является организация работы с ним, направленной на повышение профессиональных знаний и умений резервистов с целью подготовки высококвалифицированного резервного состава руководящих кадров региона. В процессе работы с лицами, входящими в резерв управленческих кадров, необходимо осуществлять совершенствование их совокупного управленческого потенциала и формирование новых профессиональных и личностных качеств резервистов. Крайне важно отметить, что прогресс и итоги лично – профессионального роста лиц, включенных в резерв, обязательно подлежит измерению и учету в индивидуальном плане профессионального развития [2].

Организация совершенствования навыков и знаний резервистов осуществляется посредством следования индивидуальному плану развития, который самостоятельно разрабатывается резервистом и положения которого реализуются на протяжении всего периода нахождения в резерве. Индивидуальный план резервиста включает в себя основные цели и задачи в области совершенствования им своих профессиональных знаний и навыков, а также перечень наиболее значимых мероприятий по их достижению.

Помимо разработки индивидуального плана развития и предоставления отчетов по его исполнению необходимо обязательное включение в формы работы с резервом управленческих кадров образовательных программ, осваиваемых посредством информационно –коммуникационных технологий. Формами такой работы может быть прохождение тестов в электронном виде, решение кейс – ситуаций, написание эссе и т.д. Данное решение должно быть реализовано посредством использования различных информационных площадок. Положением о порядке формирования резерва управленческих кадров Калужской области и работе с ним устанавливаются следующие формы работы с резервистами:

- самостоятельное повышение уровня профессиональной компетентности;
- принятие участия в семинарах, конференциях, круглых столах и прочих мероприятиях, направленных на обмен опытом и получение новых профессиональных знаний и навыков в ходе интерактивного взаимодействия;
- принятие участия в подготовке проектов решений органов государственной власти, государственных органов и органов местного самоуправления;
- участие в проектной деятельности.

Ранее работа с резервом управленческих кадров имела исключительно форму самостоятельного совершенствования резервистами своих профессиональных и личностных качеств на основании индивидуального плана профессионального развития, исполнение которого контролировалось наставниками из числа действующих руководителей и их заместителей органов государственной власти Калужской области, органов местного самоуправления и коммерческих организаций. На данный момент работа с лицами, которые включены в состав резерва управленческих кадров региона, осуществляется на базе Центра современного образования Калужской области.

На Рис. 1 представлено распределение форм работы с резервом управленческих кадров Калужской области в 2019 году [5].

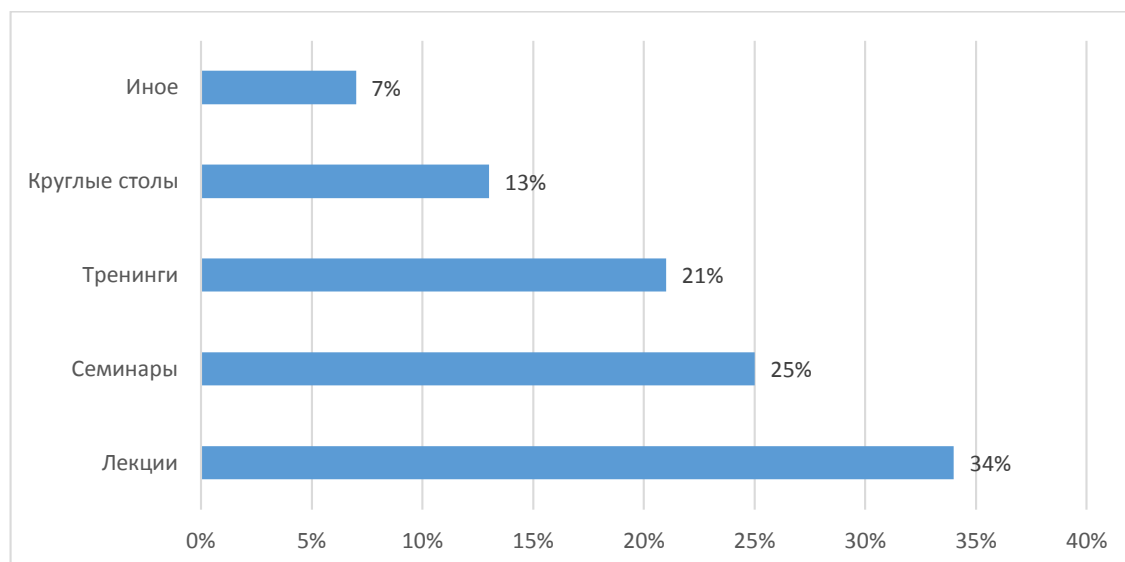


Рис. 1 - Распределение форм работы с резервом управленческих кадров Калужской области в 2019 году.

Исходя из Рис. 1, построенного нами, исходя из данных, представленных на Официальном сайте органов власти Калужской области, можно сделать вывод о том, что в основном в 2019 году работа с резервом управленческих кадров Калужской области осуществлялась в форме лекционного освоения знаний. Работа с резервом управленческих кадров региона включает в себя две основные формы: очную и дистанционную. Первая реализуется посредством организации очных встреч резервистов со специалистами Центра современного образования Калужской области в форматах семинаров, лекций, тренингов и т.д., а вторая – посредством выполнения резервистами заданий в личных кабинетах на портале Центра современного образования Калужской области, которые включают в себя тестовые и творческие задания в области русского языка, делового общения, этики государственных и муниципальных служащих, противодействия коррупции и т.д. На Рисунке 2 представлено распределение очной и дистанционной форм работы с резервом управленческих кадров Калужской области в период 2017 – 2019 гг. [6].

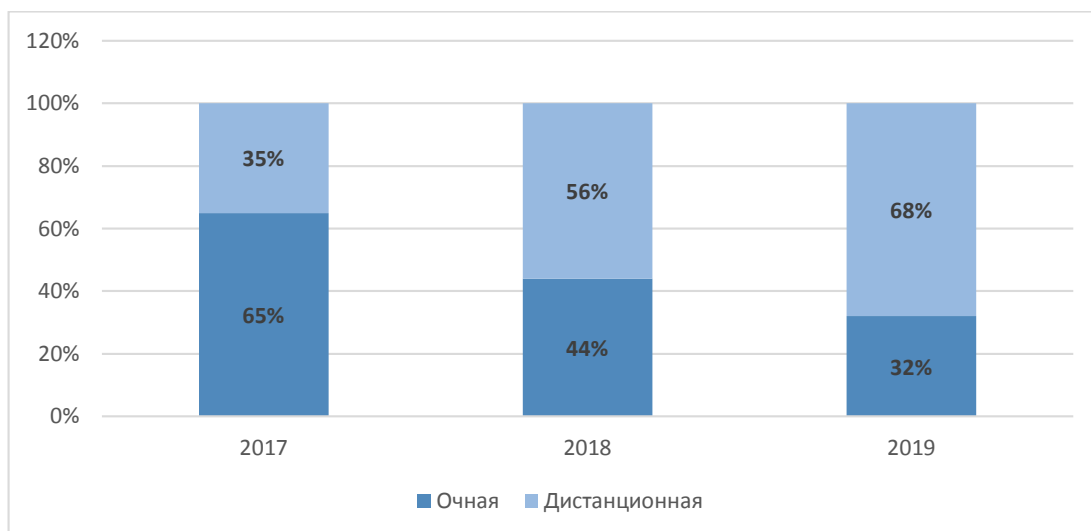


Рис. 2 - Распределение очной и дистанционной форм работы с резервом управленческих кадров Калужской области в период 2017 – 2019 гг.

Исходя из Рис. 2, построенного нами по данным официального сайта Центра современного образования Калужской области, можно сделать вывод о том, что к 2019 году по сравнению с 2017 доля дистанционных форм работы с резервом увеличилась на 33% и на данный момент составляет около двух третей от общего количества мероприятий по работе с резервистами.

Работа с управленческими кадрами Калужской области, несомненно, организована с учетом задач освоения резервистами новых компетенций и навыков и повышения своего профессионального уровня. Однако, на наш взгляд, работа с управленческими кадрами региона должна быть максимально ориентирована на практическое применение полученных знаний и приобретение нового практического опыта в сфере управленческой деятельности. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации в качестве приоритетных форм личностно – профессионального роста лиц, включенных в резерв, устанавливает управленческую и экспертно – профессиональную области.

При всех положительных чертах организации работы с управленческими кадрами Калужской области, нельзя не упомянуть, как как организация

формирования, так и организация работы с резервом управленческих кадров требует корректирующего воздействия, потому как существенные недостатки данного института могут нести деструктивное влияние в систему управления, первыми признаками которой является формальность процедур и отсутствие реального, ясно понимаемой цели их осуществления.

Исходя из этой формулировки и из того, что резерв управленческих кадров формируется с целью замещения руководящих должностей лицами, входящими в него, стоит остановиться на проблеме теоретизированности и абстрактности знаний и навыков, получаемых резервистами в процессе работы с ними. Также стоит отметить тот факт, что специалисты Центра современного образования не являются действующими руководителями в сфере государственного и муниципального управления, что полностью исключает практическую составляющую из работы с резервом управленческих кадров.

В качестве решения обозначенной проблемы мы предлагаем организацию управленческого форума Калужской области «Практика управления», который будет представлять собой исключительно практическую работу действующих управленцев региона с резервистами с разбивкой по сфере деятельности (например, для сферы государственного и для сферы муниципального управления).

Организация форума в качестве формы работы с резервистами находится в компетенции Администрации Губернатора, которая является органом, уполномоченным на формирование резерва и организация работы с ним. Необходима разработка Администрацией положения о форуме, которое должно включать в себя частоту его проведения, цель, задачи и суть.

Основной целью организации форума необходимо обозначить совершенствование работы с управленческими кадрами Калужской области посредством внедрения практикоориентированных форм. Суть форума будет заключаться в обмене управленческими практиками по заранее обозначенному

вопросу между лицами, включенными в региональный управленческий резерв и действующими руководителями федерального, регионального и местного уровня.

Формат работы должен быть максимально практическим – обсуждение реальных вопросов и проблем и обмен управленческим опытом в сфере государственного и муниципального управления должны сопровождаться разработкой проектов нормативных актов, формирования проектных решений по обсуждаемым вопросам и т.д.

Ввиду обязательности измерения полученных резервистами компетенций и навыков необходимо закрепление необходимости формирования отчетов о проделанной работе – но данную процедуру следует максимально упростить, а частоту выполнения – установить не более чем 3-4 раза в год ввиду значимости получения именно реальных знаний от действующих управленцев и их применение в области своей профессиональной деятельности.

Регламент форума и повестка каждой встречи должны определяться Администрацией Губернатора Калужской области, а после принятия соответствующего решения – публиковаться в соответствующем разделе на официальном информационном ресурсе.

Итог внедрения предложенного решения – это деформализация отдельных этапов работы с резервом управленческих кадров региона и внедрения нового формата активной практикоориентированной образовательной деятельности под руководством действующих управленцев, основанном на обмене опытом и решении поставленных задач в конкретной сфере государственного и (или) муниципального управления. Реализация предложенного решения позволит более эффективно и рационально увеличивать управленческий потенциал и повышать личные и профессиональные компетенции управленческих кадров региона.

Библиографический список:

1. Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров №Пр-1573 от Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

- 23 июля 2008 г. (утверждено Президентом РФ) (Собрание российского законодательства Выпуск № 9, 2014 г. ст. 851)
2. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 №5)
 3. Постановление Губернатора Калужской области от 16 января 2009 года №5 «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров Калужской области и работе с ним»
 4. Постановление Губернатора Калужской области от 14 ноября 2008 года №340 «О формировании резерва управленческих кадров Калужской области»
 5. Официальный сайт органов власти Калужской области [Электронный ресурс] – URL <https://admoblkaluga.ru/> (Дата обращения: 10.12.2020)
 6. Официальный сайт Центра современного образования Калужской области [Электронный ресурс] – URL <http://educationkaluga.ru/> (Дата обращения: 10.12.2020)

Оригинальность 88%