

Астахов Ю.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Коломыцева М.А.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

Лебедева Н.В.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИИ В ПОДГОТОВКЕ И ВЫДВИЖЕНИИ КАДРОВ В ОРГАНЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях XXI века уровень подготовки выпускников Высшей школы, молодых специалистов (бакалавров, магистров, и аспирантов) должен соответствовать масштабу задач региональной и муниципальной стратегии устойчивого социально-экономического развития территории. Вот почему вопрос дальнейшего развития и подготовки кадрового потенциала в муниципальной практики и муниципальной науке является одним из важнейших. Органы муниципальной власти Российской Федерации (а их более 22,4 тыс.), вместе с Высшей школой, Институтами управления должны использовать все доступные механизмы и возможности для того, чтобы активно привлекать выпускников муниципальных средних школ, гимназий и лицеев, а в последствии выпускников вузов, для работы в органы местного самоуправления.

«...Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это-ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт...».²

Данный тезис в полной мере относиться к практической деятельности органов власти и управления.

Поэтому, как мы полагаем, необходимо разработать и запустить, как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях, систему формирования управленческого кадрового резерва. Сегодня только в Белгородской, Курской, Липецкой и Воронежской областях Центрального федерального округа, в которых мы провели социологическое исследование, имеется более 800 анкет потенциальных претендентов на муниципальные и государственные

² Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва.

должности, но с ними необходимо целенаправленно работать, то есть проводить весь технологический процесс, начиная от собеседования, тестирования, проведения деловых игр, «мозговых штурмов» и других кадровых технологий, которые позволят на конкурсной основе выявить лучших, креативных и перспективных, обладающих прочными профессиональными знаниями, молодых специалистов и включить их в управленческий кадровый резерв муниципалитетов для последующего выдвижения. Такая практика, на наш взгляд, позволит при помощи современных кадровых технологий осуществить отбор перспективных, потенциально подготовленных кадров для работы в органах власти и управления.

В этой связи мы предлагаем инновационную кадровую технологию отбора персонала для работы в системе муниципальной службы.

Таблица.

**Технологии
отбора персонала для работы в системе муниципальной службы**

ОТБОР ПЕРСОНАЛА					
<i>Анализ поданных документов (анкеты, резюме, копии трудовой книжки и дипломов)</i>	<i>Организация тестирования кандидатов</i>	<i>Проведение ознакомительного собеседования с кандидатами (кадровая служба)</i>	<i>Групповая дискуссия (МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»)</i>	<i>Процедура конкурсного отбора</i>	<i>Принятие управленческих решений</i>
- оценка поданных кандидатов	- тест на знание федеральных и региональных	- анализ и оценка поведения кандидатов при	- анализ и оценка поведения кандидата в в ходе	- наличие творческого реферата по	- целевое собеседование с работодателем либо

<p>документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ заявлений, трудовых книжек; - анализ автобиографии кандидатов; - анализ оценок при обучении в вузе; - анализ рекомендаций и характеристик кандидатов. 	<p>ых законов о муниципальной службе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - тест на профессиональные знания; - тест на интеллект. 	<p>собеседования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реакция и правильность ответов на заданные вопросы; - внесение руководству предложений по результатам собеседования. 	<p>групповой дискуссии;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реакция, быстрота и правильность ответов, выразительность поведения в группе кандидатов; - подведение итогов по результатам групповой дискуссии и внесение предложения по кадрам в конкурсную комиссию муниципалитета. 	<p>актуальной проблеме муниципального управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> - защита реферата перед конкурсной комиссией; - вопросы, ответы; - подведение итогов конкурсного отбора; - оформление протокола комиссии. 	<p>заместителем руководителя ОМС;</p> <ul style="list-style-type: none"> - подписание заявления о приеме и оформление на муниципальную службу кандидата, подготовка распоряжения, заключение договора (контракта) с муниципальным служащим; - представление нового муниципального служащего персоналу на планерке, рабочем
--	--	---	---	--	--

					совещани и структурн ого подраздел ения ОМС.
--	--	--	--	--	--

Данную кадровую технологию, разработанную и внедренную нами в исполнительном органе муниципальной власти города Белгорода, необходимо развивать, совершенствовать и активно опираться на имеющиеся, как управленческие, так и научные, разработки и данные кадрового резерва для решения задач, связанных с кадровым обеспечением устойчивого развития муниципального образования. Это позволит за 2-3 года индивидуальной целенаправленной работы с претендентами (резервистами), молодыми специалистами подготовить их для работы в органах власти и управления и закрыть имеющиеся вакансии. Данная технология также важна еще тем, что вызовы, с которыми сталкивается сегодня весь мир, новая Россия, регионы, муниципальные образования, а также предприятия и организации независимо от их организационно-правовой формы собственности, заставляют руководителей (топ-менеджеров), органы власти искать новые подходы для развития и совершенствования инновационных кадровых, управленческих и информационно-аналитических технологий, опираясь на научные достижения российских ученых и практиков государственного и муниципального управления.

В Послании Президента РФ В.В. Путина федеральному собранию Российской Федерации особым вниманием отмечено, что «...Необходимо обеспечение продвижения современных профессиональных кадров во всех отраслях экономики и управления...открыть механизмы отбора, обучения и продвижения кадров, обеспечения их социальной мобильностью в регионах»³

Данная задача вполне реальна и выполнима.

К примеру, в Белгородской области по инициативе департамента внутренней и кадровой политики администрации региона запущен на сайте hr.belregion портал о вакансиях в органах государственной власти и местного самоуправления.

³ Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва

Претендент (соискатель) сможет выбирать заинтересовавшую его вакансию и при необходимости откликнуться на нее, заполнив анкету, которая в порядке образца размещена на сайте. Затем она автоматически отправляется в кадровую службу органа государственной власти региона, либо местного самоуправления, где, рассмотрев автобиографические данные претендента решат, пригласить кандидата на собеседование или нет.

Инновацией в данной технологии является то, что, если ни одна из вакансий соискателя не заинтересовала, он все равно имеет право оставить своё резюме в разделе «Заяви о себе», таким образом, специалисты кадровых служб будут собирать, мониторить и накапливать информацию о потенциальных, креативных кандидатах для формирования управленческого кадрового резерва на перспективу.

Реализация на практике данной проблемы весьма важна по следующим обстоятельствам.

Во-первых, между органами власти как мы полагаем, и научными организациями (Вышей школой) с одной стороны, и заказчиками, бизнесом – с другой, нужен конструктивный диалог. Они должны слышать друг друга, быть, если хотите, более гибкими, где это требуется в вопросах подготовки и выдвижения кадров.

Во-вторых, для решения прикладных задач в каких-то аспектах необходимо опираться на органы власти, так как в их компетенции возникает необходимость настроить механизм конструктивного партнерского взаимодействия. Но здесь необходима межведомственная координация. Данную модель необходимо продвигать, а применительно к органам местного самоуправления предстоит осуществить на практике тесную связь муниципальной науки и муниципальной практики, что в итоге, несомненно, даст синергетический эффект в работе с кадрами.

В-третьих, необходимо отметить, что эксперты Центра стратегических разработок предполагают, что к 2030 году в России будет намного меньше трудовых ресурсов, чем сегодня. Тут ничего не поделаешь – демография. Если за последние 15 лет общая численность занятых в экономике выросла с 65 до 72 млн. человек, то в последующие 15 лет она обратно завалится до 64-67 миллионов. Причем основные потери придутся на группы моложе 40 лет – их к 2030 году окажется меньше на 9,3 млн. человек. По идее, теперь федеральному центру, регионам (субъектам) РФ, муниципалитетам, Высшей школе предстоит подготовить на перспективу кадры с учетом того, сколько их будет необходимо в органах власти через 5-10-15 лет и какие будут нужны профессии для выполнения стратегических

задач, связанных с государственным и муниципальным управлением. Если этого не сделать, то дальше будут нарушены все принципы кадровой политики: непрерывное повышение профессионализма, образования, культуры, мотивационной сферы. В результате все сводится к кадровой работе, которая понимается как кадровые перемещения (реновация), ломка сложившихся организационных структур, администрирование. Наличие творческой саморазвивающейся личности управленца, обладающего стратегическим мышлением, которое позволяет в условиях неопределенности принимать единственно верное, неординарное решение, отодвигается на второй план и зачастую не учитывается. Следовательно, современная кадровая политика начинается с преобразования системы среднего и высшего образования, развития муниципальных сообществ, где и формируются базовые (личностные и профессиональные) черты будущего управленца XXI века.

Таким образом, сегодня в новой России, в том числе на региональном, муниципальном уровнях, будут созданы предпосылки для того, чтобы поставить на научную основу всю работу по подготовке резерва управления кадров государственной и муниципальной службы, наполнить реальным содержанием конституционные принципы его формирования. Однако реализовать их можно только уточнив концептуальные основы образовательной системы модернизировать и обновить воспитательные и образовательные, мотивационные и организационные технологии. Прежде всего, как мы полагаем, необходимо:

- инновировать школьное образование, обеспечить раннее выявление управленческих талантов в школьной среде и путем создания управленческих классов, гимназий и колледжей предусмотреть допрофессиональную управленческую подготовку учащихся;

- выстроить систему непрерывного управленческого профессионального и опережающего образования муниципальных кадров по стандартам третьего поколения;

- обеспечить целостное укрепление муниципальных основ формирования муниципальных служащих нового типа, муниципальной управленческой элиты XXI века.

Очень важно сохранить назначение и выборность кадров, оптимальное сочетание опытных наставников и молодых муниципальных служащих, в том числе обеспечив участие органов представительной власти (депутатов Советов), муниципальных

учреждений, трудовых коллективов, институтов гражданского общества на всех этапах решения кадровых вопросов.

Необходимо преодолеть еще оставшуюся от тоталитаризма XX века болезнь, когда местное сообщество все еще отстранено от решений многих кадровых вопросов. Сейчас, особенно важно через механизм социального лидерства, обеспечить выдвижение талантливых работников «снизу», чтобы демократическое решение кадровых вопросов (коллегиальное или с учетом общественного мнения, на основе праймериз городских конкурсов и пр.) стало элементом самоорганизации, саморегулирования сообщества, социумов и коллективов⁴.

Научную актуальность и практическую значимость данной проблемы усиливает то обстоятельство, что наряду с системой правовых организационных институтов, кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в современных условиях второго десятилетия XXI века, является одной из главных ее составляющих.⁵ Новой России по сути предстоит «...изменить объект управления-муниципальными образованиями, что должно привести к косвенным изменениям местного сообщества, как субъекта деятельности институтов гражданского общества, политических партий, структур общероссийского народного фронта, развивающихся на основе подлинного местного самоуправления»⁶.

Таково направление в работе с кадрами, дальнейшего развития местных сообществ, кадрового обеспечения устойчивого развития территорий муниципальных образований Российской Федерации.

Литература

1. Астахов, Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. – С. 330-331.

2. Астахов, Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии: монография / Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. – Белгород-Москва: Белгородская область типография, 2014. – С.56.

⁴ Астахов Ю.В., Манько В.М., Патрушев В.И. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография. Белгород, 2011. С. 58-59.

⁵ Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технологии; монография. Белгород-Москва; Белгородская область типография, 2014. С.56

⁶ Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века: монография. Белгород. ООО «Эпицентр», 2015. С. 330-331.

3. Астахов, Ю.В. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография / Ю.В. Астахов, В.М. Манько, В.И. Патрушев. – Белгород, 2011. – С. 58-59.

4. Послание Президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва.

Астахов Ю.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Лебедева Н.В.

*Институт экономики и управления НИУ «БелГУ»,
г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИИ В ПОДГОТОВКЕ И ВЫДВИЖЕНИИ КАДРОВ В ОРГАНЫ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях XXI века уровень подготовки выпускников Высшей школы, молодых специалистов (бакалавров, магистров, и аспирантов) должен соответствовать масштабу задач региональной и муниципальной стратегии устойчивого социально-экономического развития территории. Вот почему вопрос дальнейшего развития и подготовки кадрового потенциала в муниципальной практики и муниципальной науке является одним из важнейших. Органы муниципальной власти Российской Федерации (а их более 22,4 тыс.), вместе с Высшей школой, Институтами управления должны использовать все доступные механизмы и возможности для того, чтобы активно привлекать выпускников муниципальных средних школ, гимназий и лицеев, а в последствии выпускников вузов, для работы в органы местного самоуправления.

«...Сегодня важнейшим конкурентным преимуществом являются знания, технологии, компетенции. Это-ключ к настоящему прорыву, к повышению качества жизни. Россия должна стать пространством для научного поиска, творческих людей, которые приближают будущее и способны заглянуть за горизонт...».⁷

Данный тезис в полной мере относиться к практической деятельности органов власти и управления.

Поэтому, как мы полагаем, необходимо разработать и запустить, как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях, систему формирования управленческого кадрового резерва. Сегодня

⁷ Послание президента РФ Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации, 01.03.2018 г. Москва