
Соловьев К.А.*

Подготовка кадров: проблемы информации

Журнал «Стратегия России». 2013. № 2

Новые условия пореформенного развития государства требуют и новых подходов в подготовке кадров государственного управления. В последние годы активно внедряются программы подготовки и переподготовки кадрового резерва. Развивается и информационно-аналитическое сопровождение программ. Как показывает практика, на региональном уровне эта работа идет более высокими темпами, чем на федеральном. Исследование информационно-аналитического сопровождения хода региональных программ подготовки и переподготовки кадрового резерва государственной службы Российской Федерации в 2010–2011 годах выявляет несколько важных направлений.

1. Программный подход к информационно-аналитическому сопровождению подготовки кадрового резерва государственной службы субъектов российской Федерации. Программы, принятые в субъектах Российской Федерации, предусматривают создание системы информационно-аналитического обеспечения подготовки и переподготовки управленческого резерва. При этом развитие этих систем возможно в трех вариантах.

Вариант 1. Программой Забайкальского края, например, в аналитическом обеспечении предусмотрены следующие меры. Издание ежегодного вестника «Резерв управленческих кадров Забайкальского края», проведение ежегодной научно-практической конференции, посвященной актуальным проблемам формирования и подготовки управленческого резерва. В информационном обеспечении – изготовление видеороликов и видеосюжетов, посвященных тематике формирования и подготовке управленческого

* **Соловьев Константин Анатольевич** – заместитель заведующего кафедрой политической истории факультета государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова, доктор исторических наук.

резерва. Таким образом, этот вариант предусматривает создание публичной системы информационно-аналитического сопровождения подготовки кадрового резерва. Своя программа развития системы информационно-аналитического обеспечения подготовки управленческого резерва разработана в Татарстане. В нее входят следующие мероприятия. В ходе реализации проекта в 2010 году осуществлялось взаимодействие с вузами России и Татарстана, федеральными и республиканскими министерствами и ведомствами, средствами массовой информации, республиканскими и всероссийскими общественными объединениями. На основе результатов, полученных в ходе проекта, осуществлялась методическая и информационная поддержка молодежи и специалистов по работе с молодежью. Также продолжена работа по формированию баз данных, осуществлен выпуск справочных, информационно-аналитических бюллетеней. Дальнейшее развитие получит web-сайт проекта, где представлены задания для самостоятельной работы и библиотеки учебных и справочных материалов для участников проекта. Сформирована система сопровождения выпускников «Кадрового резерва», включения их в реализацию значимых для Татарстана проектов.

Вариант 2. Программой Республики Ингушетия предусмотрено создание единой системы мониторинга резерва и ведение базы данных. Задачами мониторинга являются учет управленческих должностей в соответствии с Реестром вакантных должностей и динамики их замещения, а также определение наиболее эффективных форм и методов отбора кандидатов, их профессионального обучения и выдвижения на вакантные должности. Публичные формы информационно-аналитического сопровождения программа не предусматривает. Результаты мониторинга должны служить информационной основой ведения структурным подразделением Администрации Президента Республики Ингушетия по вопросам государственной службы банка данных на лиц, включенных в резерв, выдвинутых из резерва на вышестоящие управленческие должности, исключенных из резерва. В том же ключе понимается информационно-аналитическое сопровождение в Порядке подготовки резерва управленческих кадров Московской области. Здесь

предусмотрено, что Управление по вопросам подготовки резерва осуществляет координацию деятельности ответственных за организацию подготовки разделов резерва. На основе планов подготовки резерва и отчетов о подготовке резерва, представляемых ответственными за формирование разделов резерва, готовит сводную информацию о подготовке резерва за отчетный период для последующих докладов на заседаниях комиссии.

Вариант 3. В информации о состоянии работы с резервом управленческих кадров в Тамбовской области говорится, что «в целях обеспечения эффективного привлечения, отбора, профессионального развития и движения кадров на гражданской службе РФ с использованием сети Интернет утверждено положение о федеральной государственной информационной системе «Федеральный портал управленческих кадров». Таким образом, администрация Тамбовской области не считает необходимым создавать собственную систему информационно-аналитического сопровождения подготовки управленческого резерва, опираясь на федеральную структуру.

2. Разработка и заполнение информационных страниц на сайтах государственных органов субъектов Федерации. Одна из лучших в информационном плане – страница «Резерв управленческих кадров Забайкальского края». На странице размещены список лиц, включенных в резерв управленческих кадров, комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, формы документов для заполнения. Есть также текущие вакансии на государственной гражданской службе, сведения о работе с резервом управленческих кадров Забайкальского края, полезные ссылки. Размещены методические рекомендации по работе с резервом управленческих кадров на муниципальном уровне, действующие документы, определяющие порядок формирования и подготовки резерва управленческих кадров. Действует интернет-приемная. Сайт администрации Республики Алтай активно использует страницу «Новости» для информации о работе администрации в сфере подготовки кадрового резерва и о проводимых научно-практических мероприятиях, а страница «Информационные материалы» содержит информацию о работе по подготовке кадрового резерва в отдельных районах. Важную роль в информационно-аналитическом

сопровождении подготовки управленческого резерва в Татарстане играет сайт республиканского проекта «Кадровый резерв». С 10 октября на сайте объявлен сбор заявок на конкурс «Вверх!». Это третий очный этап республиканского проекта «Кадровый резерв». В рамках конкурса у активной молодежи в возрасте от 17 до 30 лет есть шанс, пройдя испытания вместе с участниками проекта «Кадровый резерв-2011», сохранивших шансы на победу, проявить себя и стать его финалистами, получив возможность прохождения практики в министерствах и ведомствах республики. Особо следует отметить портал «Резерв управленческих кадров» Удмуртии. Он посвящен исключительно проекту отбора в резерв. Здесь разделы, где можно познакомиться с проектом, с документами, с этапами отбора и кандидатами, а также узнать итоги отбора. Однако подобные интернет-страницы – с развернутой и подробной информацией, скорее исключение, чем правило. Информационные материалы о резерве управленческих кадров содержатся на 29 сайтах администраций субъектов Федерации из их общего числа. Типичная структура такой страницы включает краткую информацию о работе с резервом, нормативные правовые документы по данной теме и список лиц, включенных в резерв. Это на сайтах Свердловской области, Ингушетии, Мордовии. Подробнее дают информацию и полезные ссылки в Иркутской области и в Республике Алтай. Включены нормативные документы и список вакансий и назначений в сайты Адыгеи, Карелии, Коми. Размещается информация о проведенных мероприятиях в подготовке кадрового резерва в Мурманской области. В некоторых случаях администрация ограничивается лишь краткой информацией о работе с резервом – Астраханская область, Карачаево-Черкесия, Камчатский край. Сайты Москвы и Петербурга и еще более 20 субъектов Федерации не содержат страниц, посвященных подготовке управленческого резерва.

3. Создание отдельных страниц, посвященных работе с кадровым резервом на сайтах полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах. Примером является сайт полномочного представителя Президента Российской Федерации в Поволжском федеральном округе. Он содержит следующие аналитические материалы. – Информационная справка «О

деятельности по формированию резерва управленческих кадров в Приволжском федеральном округе» по состоянию на 1 мая 2011. – Формирование и работа с резервами управленческих кадров в Приволжском федеральном округе по состоянию на 1 октября 2010. – Информация о деятельности по формированию резерва управленческих кадров в ПФО по состоянию на 30 сентября 2009. – Эксперимент ПФО. – Информация об использовании резервов управленческих кадров в ПФО по состоянию на 20 августа 2009. – Информация о количественном и качественном составе лиц, состоящих в Окружном кадровом резерве по состоянию на 20 марта 2009. – Формирование единого резерва управленческих кадров ПФО (Окружного резерва) по состоянию на 1 января 2009 года.

4. Создание межрегиональных информационных порталов. Важным элементом межрегиональной системы информационно-аналитического обеспечения является информационный кадровый портал Красноярского края, который выполняет функцию информационного портала Сибирского федерального округа. Он содержит специальный раздел по резерву управленческих кадров, включающий информацию по Кемеровской и Омская областям, Республикам Бурятия и Алтай. Наиболее информативен раздел портала «Новости». Здесь дается число и время размещения новости. Например: «Повышение квалификации лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений. Управление кадров и государственной службы губернатора края». Или такая новость: «Институт муниципального развития» получил лицензию на право ведения образовательной деятельности. Лицензия позволит Институту в соответствии с его уставом осуществлять организацию и проведение повышения квалификации лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений. Указанная образовательная деятельность является дополнением к деятельности по организации обучения по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки лиц, замещающих государственные должности края, государственных гражданских служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности,

муниципальных служащих, осуществляемой отделом по подготовке государственных и муниципальных служащих (кадровым центром) управления кадров и государственной службы губернатора края». Понятно, что подобная информация показывает результаты предварительной работы государственных структур, что только прибавляет ей транспарентности.

5. В 2011 году в федеральных округах была опробована новая форма информационно-аналитического сопровождения: форумы по подготовке резерва управленческих кадров. В Твери 18 апреля 2011 года открылся форум «Окружной резерв управленческих кадров Центрального федерального округа: опыт формирования, перспективы развития». Прошедший форум стал первым в стране мероприятием подобного формата. Восемнадцать регионов обсуждали состояние и перспективы еще совсем молодого механизма создания профессиональной команды управленцев, обменивались передовыми идеями в самых разных сферах жизнедеятельности. Самой полезной частью форума была признана та, в которой состоялись презентации авторских проектов, с одной стороны, демонстрирующие успехи регионов в воспитании перспективных и способных на оригинальные решения актуальных вопросов кадров, а с другой – позволяющие обменяться идеями по развитию экономики и социальной сферы. В резиденции полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе 15 сентября 2011 года состоялся форум окружного резерва управленческих кадров Уральского федерального округа. На форум собрались лица, состоящие в резерве, и их кураторы. Перед собравшимися выступили представитель Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе и руководители профильных ведомств. Итоговое заседание Сибирского форума резерва управленческих кадров состоялось 6 октября 2011 года. В мероприятиях форума приняли участие более двухсот представителей 12 регионов СФО. На 13 площадках-секциях, которые работали в правительстве края, Сибирском федеральном университете, Красноярском инновационно-технологическом бизнес-инкубаторе, Федеральном центре сердечно-сосудистой хирургии прошли многочисленные дискуссии, мастер-классы, обсуждены более 70 докладов делегатов и экспертов форума.

В ходе выступлений были высказаны в качестве предложения возможность проведения обучения резервистов по межкрупным программам подготовки с использованием передового опыта отдельных субъектов СФО и лекций с приглашением практиков каждого субъекта с подключением в режиме дистанционных технологий, что было одобрено президиумом форума.

6. Еще одной формой информационно-аналитического сопровождения стало проведение региональных научно-практических конференций. В Новосибирске 15 апреля 2010 года была проведена первая такая конференция. План ее предусматривал обсуждение с представителями профессиональных сообществ региона лучших общественно значимых проектов, подготовленных участниками резерва управленческих кадров Новосибирской области в 2009–2010 годах. Была запланирована и встреча участников регионального резерва управленческих кадров с губернатором Новосибирской области. 26 мая 2011 года в Читинском государственном университете прошло обсуждение вопросов подготовки резерва управленческих кадров и перспектив развития государственной гражданской службы с участием представителей образовательных центров Новосибирска и Москвы, руководства Забайкальского края. Были обсуждены организационные и методические вопросы подготовки управленческих кадров. На конференции говорилось о том, что одним из ресурсов пополнения списков резервистов в перспективе могут стать победители краевого конкурса проектов социально-экономического развития муниципальных районов в рамках проекта «Малая Родина», в котором активно принимают участие студенты и аспиранты Читинского государственного университета. 16 сентября 2011 года в Санкт-Петербурге состоялась 1-я научно-практическая конференция «Окружной резерв Северо-Западного федерального округа: опыт формирования, перспективы развития». В конференции приняли участие делегации 11 субъектов Российской Федерации, расположенных на территории Северо-Западного федерального округа. В работе также участвовали: представители Администрации Президента Российской Федерации, руководители аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе, заместители высших

должностных лиц субъектов округа, депутаты Государственной Думы Российской Федерации, региональных законодательных органов государственной власти, представители ведущих научных и учебных заведений, расположенных на территории федерального округа. В ходе работы была представлена информация об имеющемся в округе потенциале кадрового резерва, региональных мерах осуществления кадровой политики. Были обсуждены перспективные направления совершенствования работы по отбору, подготовке и реализации кадрового резерва. Приоритетное внимание было уделено обсуждению творческих проектов, представленных делегатами конференции и нацеленных на дальнейшее развитие государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы регионов. Комиссией по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Республики Алтай 13 сентября 2011 года проведена региональная конференция «Управленческий резерв – проектируем будущее» с участием председателя комиссии, заместителя, секретаря и членов комиссии, председателей и секретарей, членов муниципальных комиссий, лучших представителей резерва, делегатов для участия в Сибирском Форуме резерва управленческих кадров. На конференции обсуждалась подготовка резерва управленческих кадров Республики Алтай, нормативно-правовая база, численность, качественный состав, работа по обучению и реализации. Говорили о перспективном резерве управленческих кадров республики, о муниципальный резерве и деятельности комиссий по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципальных образований Республики Алтай. Таким образом, наиболее распространенными формами информационного сопровождения стало размещение на сайтах администраций субъектов Российской Федерации информации о вакансиях в государственной службе, требованиях к кандидатам в резерв и работе, проводимой в отношении к резерву. Эта форма активно применяется в половине субъектов Федерации. Аналитическая составляющая работы по подготовке кадрового резерва представлена слабо, за исключением нескольких наиболее активных в этом отношении регионов – Татарстан, Красноярский край, Забайкальский край, Удмуртия. Дополнительными формами

информационного сопровождения работы по подготовке кадрового резерва являются публикации в СМИ, главным образом отражающие проведение официальных мероприятий: заседаний комиссий по кадровому резерву, принятие программ подготовки кадрового резерва, проведение форумов и конференций. Информационно-аналитическое сопровождение, ориентированное на обмен опытом и выявление общих тенденций в сфере подготовки кадрового резерва, приняло форму проведения форумов (на уровне федеральных округов) и научно-практических конференций (на уровне субъектов Федерации). В такого рода мероприятиях принимают участия сами участники резерва, их кураторы, представители органов государственного управления ученые и преподаватели, занятые в сфере подготовки резерва. Цель такого рода мероприятий: обобщение накопленного практического опыта, анализ управленческой практики, разработка рекомендаций по улучшению работы по подготовке кадрового резерва. В наименьшей степени представлены формы аналитического сопровождения данной работы как на федеральном, так и на региональном уровнях. К сожалению, как показывает опыт, отсутствует единый методический центр по подготовке кадрового резерва. Аналитическая обработка имеющихся статистических материалов находится в зачаточном состоянии. Несомненно, устранение этих недостатков из практики позволит повысить уровень подготовки и переподготовки кадрового резерва государственного управления.

Литература

1. Вопросы подготовки резерва управленческих кадров обсудили на конференции. <http://chita.rfn.ru/news> (22.02.2012).
2. Информационное агентство «Татар-информ», 3 июня 2010. <http://president.tatarstan.ru/news/view/> (20.02.2012).
3. Краевая долгосрочная целевая программа «Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров Забайкальского края (2011–2015 годы)».
4. Первая научно-практическая конференция делегатов резерва управленческих кадров Северо-Западного федерального округа «Окружной резерв Северо-Западного федерального округа: опыт

формирования, перспективы развития». <http://www.dovmurman.ru/reserve/> (17.02.2012).

5. Подведены итоги Сибирского форума резерва управленческих кадров. <http://www.kadry24.ru/press/news/> (15.02.2012).

6. Порядок подготовки резерва управленческих кадров Московской области (в редакции от 15.06.2010 № 6).

7. Рабочее совещание «Научно-методическое сопровождение Федеральной программы «Реформирование и развитие государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)». http://www.uralfo.ru/press_25_08_2011 (06.02.2012).

8. Резерв идей. <http://www.tnews.tula.net/rubric/politic/> (22.02.2012).

9. Резерв управленческих кадров Забайкальского края. <http://www.kp.e-zab.ru/information> (18.02.2012).

10. Сибирский Форум резерва управленческих кадров в Красноярске. <http://xn-80aealotwbjpid2k.xn>

11. События в кадровой политике. <http://www.kadry24.ru/press/news/> (22.02.2012).