

ОПЕРЕЖАЮЩЕЕ УПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКОЙ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНА

© 2015 Жгулев Евгений Викторович

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21

E-mail: zhgulev@engec.ru

Рассматриваются типовые черты и индивидуальные особенности текущего функционирования и перспективного развития регионов РФ. Анализируется актуальная проблема подготовки государственных служащих трех категорий для органов управления региона. Для каждой категории сотрудников представляется определенный алгоритм опережающего управления подготовки кадров. Предлагается структура образовательного комплекса “Специальное профессиональное образование” (СПО) - высшее профессиональное образование (ВПО) в рамках одного образовательного учреждения на примере подготовки менеджеров по муниципальному управлению двойной квалификации.

Ключевые слова: регион, специальное профессиональное образование, управление трудовыми ресурсами региона.

В отличие от малых и средних городов России, каждый регион, например, Москва, Санкт-Петербург, Новосибирская область, наряду с типовыми “городскими” чертами, одновременно достаточно индивидуален с точки зрения решения спектра проблем, связанных с его текущим функционированием и развитием. У каждого могут быть свои особенности движения городского населения, свое, особое, городское хозяйство, набор отраслей производства и оказания услуг и т.п. Всем этим необходимо грамотно управлять, для чего требуются кадры соответствующей квалификации.

Рассмотрим проблему подготовки такого рода кадров.

В составе кадров органов управления регионом можно выделить сотрудников трех категорий.

Во-первых, это сотрудники высшего звена - муниципальные министры (председатели комитетов), начальники департаментов (управлений). Это обычно “штучный” управленческий персонал, попавший на свой пост через систему “карьерной лестницы”, бизнес-связей и т.п. Готовить такие кадры специально в системе высшего профессионального образования (ВПО) или дополнительного профессионального образования (ДПО) невозможно и нецелесообразно в силу их небольшой численности (хотя, уже занимая ответственный пост, они могут посещать различного рода учебные семинары, тренинги, курсы повышения квалификации).

Во-вторых, в органах управления регионом имеются офисные работники, т.е. сотрудники, которые осуществляют вспомогательные работы по разработке и оформлению многочисленных документов. Ведь зримым результатом деятельности муниципального органа управления являются проекты законов, методики, инструкции, распоряжения и т.д. Все эти документы должны быть понятными, грамотными, правильно и вовремя оформленными, не противоречащими действующему законодательству. Офисные работники должны уверенно владеть всей современной офисной техникой.

Подготовка таких кадров, повышение их квалификации - стандартная услуга ДПО, и с ней нет больших проблем. Фактически любое современное “менеджерское” образование дает знания и навыки для подобного рода работы.

В-третьих, нужны сотрудники-аналитики, которые содержательно должны понимать закономерности и проблемы функционирования региона. Именно эти сотрудники должны улавливать запросы жизни, преобразовывать их в конкретные технические предложения по изменению процедур, созданию или реорганизации управленческих структур, которые они должны “класть на стол” своим руководителям. Для того чтобы их предложения были реализованы, сотрудники-аналитики должны разбираться в существе дела, в городских процессах. В связи с этим нередко таких сотрудников органы управления регионом набирают из “практиков”. На работу принимают

людей, которые к моменту трудоустройства имеют положительный опыт в низовых муниципальных организациях или в бизнесе.

Таким кадрам целесообразно пройти обучение в виде, например, курсов повышения квалификации в системе ДПО с тем, чтобы получить соответствующие знания для работы в органах управления, если они ранее не имели такого опыта. Система ДПО в силу своей специфики, как правило, способна лишь повысить квалификацию специалиста, который непременно должен обладать достаточным базовым образовательным и практическим багажом к тому моменту, как попадает в систему ДПО.

Одновременно действует и другой образовательный канал, ориентированный на решение аналогичных задач, по замыслу - основной образовательный канал, по которому поступают трудовые ресурсы, в дальнейшем являющиеся клиентами системы ДПО для региональных органов управления. Речь идет о высшей школе.

Высшая школа, если говорить о подготовке сотрудников-аналитиков для органов управления регионом, не всегда отвечает поставленным требованиям. Фактически подготовка специалистов в рамках направления "Государственное и муниципальное управление" - это подготовка квалифицированных офисных работников, которые знакомы с делопроизводством, учетом, законодательством, социологией и психологией. Однако подобные специалисты обычно плохо представляют себе реалии объекта управления. Поэтому часто такие выпускники не могут найти себе достойное по профилю подготовки место работы. Недостаточную их подготовку в части реальных региональных проблем невозможно компенсировать за счет, как правило, краткосрочного обучения в рамках ДПО. Эти выпускники не готовы к "настроечному" обучению. Причем рассматриваемый слой сотрудников-аналитиков важен с точки зрения профессионализма принимаемых решений. Понятно, что руководители верхнего уровня в силу имеющегося у них опыта могут отфильтровать в последний момент принципиально негодные решения, но в детали данных решений им будет некогда вникать. А детали эти могут стать решающими для результата.

Вместо поиска и приглашения специалистов практиков на управленческие позиции (адаптивный подход), можно, на наш взгляд, рассмотреть принципиально иной подход к подготовке кадров для управления регионом.

Целесообразно, на наш взгляд, пойти по пути подготовки специалистов двойной квалификации, как это было сделано в свое время при организации подготовки инженеров-экономистов.

Например, можно готовить менеджеров по муниципальному управлению, которые, наряду с набором дисциплин, характерных для существующего направления подготовки по муниципальному управлению, получают в определенном объеме компетенции по отраслям городского хозяйства, причем применительно именно к соответствующему региону*. Для этого можно выстроить двухуровневую схему: специальное профессиональное образование (СПО) - ВПО - в рамках одного образовательного учреждения (см. рисунок).

Учащиеся поступают, как правило, сначала на СПО. Там они приобретают знания и конкретные навыки, понимание определенной группы отраслей. После этого лучшие из них** переходят в ВПО, где полученные в рамках СПО конкретные знания о функционировании города остаются закрепить спектром дисциплин, необходимых для получения высшего образования по соответствующему направлению подготовки: высшая математика, педагогика, право, делопроизводство, социология, психология и т.п. В результате мы получим не стандартных офисных работников, а фактически специалистов-аналитиков, подготовленных к работе в аппарате правительства региона.

В любом регионе несложно подобрать вузы-площадки для такого эксперимента. Затем в выбранном вузе расширяется подготовка по требуемым в городе специальностям (направлениям подготовки). Например, возможно иметь одно направление подготовки (государственное и муниципальное управление), но со спектром профилей, ориентированных на группы городских отраслей (функций)***.

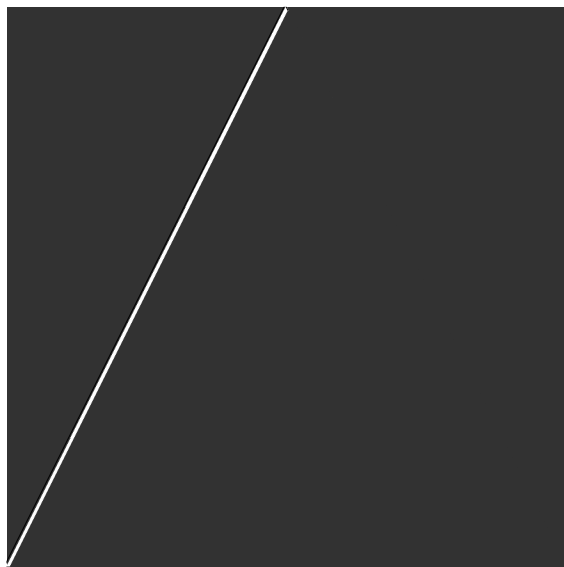
Одновременно в состав вуза можно включить все необходимые учреждения СПО, что, конечно, требует отдельной проработки.

Вокруг обновленного образовательного центра могут начать группироваться экспертные и исследовательские группы и проекты. Это дополнительно повысит качество подготовки выпускников.

* Возможно, что и под заказ правительства.

** Без сдачи ЕГЭ.

*** Это коррелирует и с понятием "прикладной бакалавриат".



Понятно, что полученные на выходе выпускники могут существенно быстрее адаптироваться к аппарату региональных органов управления, хотя им потребуется некоторый объем ДПО для окончательного понимания текущего и актуального спектра городских задач.

Рассмотренный пример раскрывает одно из направлений опережающего управления трудовыми ресурсами: мы не пытаемся подстроиться под фактически имеющуюся структуру кадров со своими положительными и отрицательными сторонами, а принимаем в данном случае меры по изменению качества входящих в систему потока кадров, т.е. изменяем среду, в которой функционирует объект управления.