

УДК 321

Забнева Эльвира Ивановна
доктор философских наук,
кандидат социологических наук, доцент,
ректор ГОУ ДПО «Институт развития образования Кузбасса»
(г. Кемерово, Российская Федерация)
E-mail: Zabnevailvira@mail.ru

Конкурсное движение как механизм отбора управленческих кадров

Аннотация. Для эффективного государственного и муниципального управления требуются высококвалифицированные и ответственные лидеры, обладающие необходимыми знаниями, навыками и опытом. Конкурсное движение играет важную роль в профессиональном развитии управленцев. Оно позволяет выявить лучших руководителей, оценить их профессионализм, создать условия для обмена опытом и распространения авторских идей.

Ключевые слова: управление, кадры, механизмы, конкурс, компетенции, профессионализм.

Одним из ключевых факторов, способствующих повышению эффективности системы государственного управления в России, является привлечение на государственную и муниципальную службу профессиональных кадров. От качества принятых ими управленческих решений зависит не только реализация государственного управления, но и уровень благосостояния всего общества.

Вопрос привлечения «лучших» и удержания профессиональных кадров на государственной службе всегда был и остается актуальным. В истории продвижения людей на высшие управленческие должности в нашем государстве можно выделить несколько ключевых моментов.

Первый связан с реформой системы управления Пётра I, который в 1722 году ввёл в действие «Табель о рангах», предоставляя возможность каждому человеку, независимо от его происхождения, достичь тех чинов, которые соответствовали его личным заслугам. Отсюда, в большей степени, получает свой старт идея продвижения по службе, исходя из набора знаний, умений и навыков [5].

Следующий этап связан с царствованием Александра I, когда возник вопрос о разделении военной службы и гражданской, о профессиональной подготовке государственных служащих и механизме их принятия на службу [6].

Октябрьская революция внесла свои коррективы в развитие государственной службы. В 1921 году было принято решение о создании специальных учебных заведений для подготовки кадров, включая Высшую школу марксизма-ленинизма при ЦК ВКП(б), на базе которой уже в

послевоенное время была образована Академия общественных наук при ЦК КПСС, ставшая родоначальником системы партийных учебных заведений, включая Высшую партийную школу при ЦК КПСС. На многие годы сложилась четкая система отбора, подготовки и повышения квалификации партийных и советских органов управления, формирования кадрового резерва, основанного на опыте, профессионализме и приверженности догматам коммунизма [1].

Постсоветский период отличается потоком нормативных документов, связанных с кадровой политикой. Несоответствие между новой конституционной организацией государства, новыми задачами, которые должна решать власть, и во многом сохранившимися старыми подходами, структурами, методами управления, заставило изменить требования к кадровому обеспечению и подготовке кадрового резерва.

При этом советский системный подход, обеспечивающий необходимость создания системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института, внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, а также повышение эффективности государственной службы Российской Федерации и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, был взят за основу.

Рубеж веков, характеризующийся турбулентностью и рискогенностью современного общества, страдающего скептицизмом и нигилизмом, выразившимся в недоверии к органам власти, заставил заговорить об обновлении «управленческой элиты» в России. Недостаток на ключевых управленческих должностях людей молодых и энергичных, способных адекватно откликаться на технологические и социальные вызовы, привел к необходимости изменить механизмы отбора. Одной из инновационных идей стал открытый конкурс.

Дизайн первой программы, связанной с проведением конкурса, «Золотой кадровый резерв России XXI века» был утверждён премьер-министром С.В. Кириенко в 1998 году. Это был масштабный федеральный проект по подготовке на базе ведущих отечественных и европейских вузов пяти тысяч прошедших конкурсный отбор перспективных российских управленцев из органов власти и бизнеса.

Вторая масштабная попытка создать всероссийский резерв управленцев «новой формации» на основе конкурса была предпринята в 2006 году, когда партия «Единая Россия» инициировала проект «Кадровый резерв – профессиональная команда страны», позволивший из 19 тысяч кандидатов отобрать полторы тысячи самых перспективных. Именно здесь складывается модель конкурсного движения, включающая в себя тщательно разработанную систему оценки и отбора кандидатов, методов и приемов, таких как, тестирование, решение управленческих кейсов и интервью.

Переломным моментом в конкурсном движении стал 2017 год, в который прошел XIX Всемирный фестиваль молодежи и студентов, где

была представлена платформа «Россия – страна возможностей», нацеленная на поддержку программ по самореализации молодёжи, различных общественных инициатив, а также на развитие волонтерского движения. Задачей платформы стало продвижение молодых управленческих кадров в системном порядке, а не в случайном или индивидуальном, как раньше.

Первым и главным проектом этой платформы стал конкурс «Лидеры России». По словам председателя Совета Федерации, наставницы «Лидеров России» Валентины Матвиенко, он представляет собой «скоростной лифт, который поднимает участников конкурса, независимо на каком расстоянии они находятся от Москвы, от центров управления, на разные этажи, в том числе на верхние этажи государственного управления» [2].

Базируясь на таких принципах, как открытость, объективность и прозрачность, конкурс дает возможность оценить свои способности, пройти обучение, нарастить компетенции в общении с наставником, получить карьерное продвижение. Только за первые пять сезонов заявки на участие в конкурсе подали более 1 млн. человек со всей России и из 150 стран мира, а новые назначения получили свыше 450 выпускников [3].

Уникальный масштаб конкурса как создает условия для самореализации любого желающего, так и преследует более «широкие» цели, которые затрагивают общество в целом. «Он позволяет преодолеть стереотип о том, что на руководящие должности люди попадают благодаря «протекции» или коррупционным схемам, а их сотрудники и руководители недостаточно компетентны для эффективной работы, а также о том, что из глубинки невозможно пробиться на руководящую должность, что в целом повышает доверие населения к органам власти» [4].

Платформа АНО «Россия — страна возможностей» стала открытой площадкой, сопровождающей человека на протяжении всей жизни: от школы до управленческого кадрового резерва. Профильные проекты, увеличение которых происходило ежегодно, позволяют совершенствовать навыки их участников. Так, проект «Цифровой прорыв. Сезон: искусственный интеллект» развивает молодых специалистов в сфере искусственного интеллекта; «Начни игру» дает возможность протестировать и развить свои профессиональные навыки в игровой индустрии и даже освоить профессию геймификатора. Проект «ТопБЛОГ» и образовательная программа «Мастерская новых медиа» позволяют выращивать специалистов в сфере коммуникаций. «Флагманы образования» — проект для отбора студентов, педагогов и управленцев в кадровый резерв системы образования. Конкурс «Мастера гостеприимства» объединяет сильнейших представителей индустрии внутреннего туризма. Развиваются и сообщества выпускников конкурсов, в том числе клуб Лидеров России «Эльбрус», работают Центры оценки и развития компетенций на базе вузов по всей стране и собственное

Кадровое агентство, помогающее выпускникам платформы в трудоустройстве, и, в первую очередь, на государственную службу.

Важными стали отвечающие требованиям времени программы для участников специальной военной операции. Программа развития «Время героев», нацеленная на обучение современным методам и технологиям управления, командной работе и личностное развитие, предоставляет возможность проявившим себя на фронте реализовать свой потенциал и в мирной жизни.

Кроме федеральных конкурсов, в России существуют региональные инициативы, направленные на поддержку управленческих кадров. Например, в Татарстане действует программа «Команда Президента Республики Татарстан», которая помогает выявлять и готовить кадры для работы в органах региональной власти. В Москве функционирует программа «Московский кадровый резерв», которая направлена на подбор и подготовку управленцев для работы в органах исполнительной власти города. Кузбасс стал одним из первых регионов, поддержавших инициативу и приступивших к реализации Президентской программы в 1998 году. Выпускники Президентской программы и всех конкурсов стали «золотым фондом» государственной и муниципальной службы, высококвалифицированных организаторов производства, способных решать сложные задачи и активно участвовать в социально-экономическом развитии региона. Они возглавляют министерства, территории, успешные предприятия в различных отраслях экономики Кузбасса, создают инновационные проекты, внедряют новейшие технологии, способствуют привлечению инвестиций в регион, бизнес и промышленность. Все эти проекты, по сути, являются отраслевыми кадровыми резервами, которые сегодня снабжают страну профильными кадрами.

Таким образом, конкурсное движение стало действенным эффективным механизмом отбора лучших кандидатов на должности в органы государственной власти и местного самоуправления. Важнейшее преимущество данного механизма заключается в использовании объективной многофакторной системы оценки компетенций кандидатов, которая позволяет сравнить между собой участников конкурса и выбрать в ходе конкурсного отбора тех, кто достигает по шкале развития компетенций максимальных результатов. При этом, они позволяют исключить влияние субъективных факторов, таких как личные предпочтения или связи.

Привлечение внимания широкой аудитории, включая тех, кто ранее не рассматривал возможность работы в государственном органе, а тем самым значительное расширение базы потенциальных кандидатов также является неотъемлемым преимуществом данного механизма.

Участие в конкурсах способствует развитию профессиональных навыков и личностных качеств участников. Даже те, кто не попадает в дальнейшем на государственную службу, получают ценный опыт, который может быть полезен в их дальнейшем профессиональном и карьерном

росте. Конкурсы создают здоровую конкурентную среду внутри организаций, где сотрудники понимают, что продвижение по службе зависит от их способностей и достижений, а не от внешних факторов. Организации могут использовать конкурсы, чтобы искать и находить нестандартные подходы и идеи. Часто именно новые сотрудники приносят свежие взгляды, которые способны изменить устоявшиеся практики и повысить эффективность компании или государственного органа

Данная форма продвижения по карьерной лестнице продолжает развиваться и совершенствоваться, открывая новые горизонты для молодых и амбициозных людей.

Список использованных источников:

1. Антошина Н. М. Кадровая политика на государственной службе: монография. Саратов: Изд-во Поволжской академии государственной службы им. П.А. Столыпина, 2010. 300 с.
2. Конкурс для управленцев / Стартовал дистанционный этап пятого сезона «Лидеров России» // <https://www.kommersant.ru/doc/5966166>
3. Лидеры России // <https://netology.ru/blog/05-2022-lidery-rossii>
4. Лидеры России // <https://rg.ru/2017/10/12/v-rossii-obiavili-otkrytyj-konkurs-upravlencev.html>
5. Цейтлин Р. С., Сергеев С. А. История государственного управления и муниципального самоуправления в России // М.: Омега-Л, 2003. 130 с.
6. Чичерин Б. Н. Курс государственной науки. Общее государственное право: монография. Ч. 1. М., 1894. 492 с.