

ИНФОРМАЦИОННЫЙ

БЮЛЛЕТЕНЬ

МЕЖДУНАРОДНОЙ
АССАМБЛЕИ
СТОЛИЦ
И КРУПНЫХ
ГОРОДОВ
(МАГ)

№5

Москва
2012

Главное событие

Девятнадцатая сессия Международной Ассамблеи столиц и крупных городов (МАГ) (20 июля, 2012 г., г. Москва)

Трибуна мэра

Имангали Тасмагамбетов: Мы заинтересованы в диалоге

45 проектов предложил аким Астаны потенциальным инвесторам



Новости городов

Новосибирская программа подготовки молодых управленцев признана "Проектом года"

Новости МАГ

Дискуссионный семинар «Россия в современном мире. Взгляд из-за рубежа»

Библиотека МАГ – практики городов

Ульяновск. Как удержать молодые кадры?

Мировой опыт



Французский опыт профессиональной подготовки государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления

Спецвыпуск (17 июля, 2012)

Трибуна мэра

Имангали Тасмагамбетов: Мы заинтересованы в диалоге

45 проектов предложил аким Астаны потенциальным инвесторам

(Из выступления Аким города Астаны, и.о. Президента МАГ, И.Н. Тасмагамбетова на III международном инвестиционном форуме «Астана-Инвест-2012» (Астана, 24 мая 2012))



«Нами сформирован огромный портфель - предложения из 45 проектов, которые в случае вашей заинтересованности готовы к реализации на территории индустриального парка. Естественно, наши предложения не ограничиваются перечисленными проектами. Мы заинтересованы в диалоге, в том, чтобы просмотреть все ваши проекты», - сказал И. Тасмагамбетов на III международном инвестиционном форуме «Astana Invest 2012».

«Мы проявляем интерес к высокотехнологичным проектам, к проектам, которые имеют очень хорошую инновационную составляющую», - добавил он.

По словам акима, за 10 лет индустриальная зона, расположившая на площади более 7 тыс. га, доказала свою практическую эффективность. На ее территории располагается индустриальный парк площадью порядка 600 га.

«Любого инвестора интересуют два важнейших вопроса: каковы преимущества нашей экономики и каковы гарантии для его капитала? Преимущества мы видим в нескольких направлениях. Главным из них мы считаем наличие устоявшейся инвестиционной площадки для современного производства. Таковой можно назвать зону «Астана – новый город», - продолжил он.

Аким Астаны перечислил несколько преимуществ индустриальной зоны. «Первое - бесплатные земельные участки на территории

свободной экономической зоны на отдельные проекты и аренда земельных площадей, сроки которых сокращены в 2 раза. Второе - полностью отменены налоги на землю и имущество, а также корпоративный подоходный налог», - напомнил он.

«Третье - в 2 раза меньше времени затрачивается на прохождение государственной экспертизы, а это существенно уменьшает сроки строительства. Четвертое - возмещение НДС от стоимости материалов и оборудования, что при строительстве административных жилых и социально-культурных объектов автоматически приносит инвестору 12% прибыли. Пятое - существует свободная таможенная зона и упрощенная процедура по привлечению иностранной рабочей силы, что позволяет в 3 раза быстрее оформить груз и специалистов», - отметил И. Тасмагамбетов.

«Понятно, капитал никогда не приходит туда, где размыты правила игры, где процветает бюрократия и остаются лазейки для так называемой теневой деятельности. В этой связи каковы наши гарантии? Во-первых, базовые условия для инвестиций четко прописаны в законах нашей страны. Это неприкосновенность собственности, стабильность контрактов, полное возмещение убытков и выплата рыночной стоимости имущества при расторжении договоров... Во-вторых, мы - молодая, динамично развивающаяся столица. У нас есть прекрасная возможность проанализировать опыт других и внедрять у себя. Это касается преодоления бюрократических и коррупционных барьеров», - сказал аким города.

СЭЗ «Астана – новый город» создана 29 июня 2001 года указом президента РК. За это время, по данным акимата столицы, в спецзону привлечено более Т1,8 трлн. В 2011 году участниками СЭЗ освоено порядка Т180 млрд, что на 65% выше показателя 2010 года. К настоящему времени в зоне введены в эксплуатацию 222 проекта, в том числе в сфере инженерно-транспортной структуры, жилые и административные здания, объекты социально-бытового и производственного значения.



Справка:

Акимат города Астаны при поддержке Правительства Республики Казахстан 24 мая 2012 года во Дворце Независимости провел Международный инвестиционный форум «Astana Invest 2012» в рамках V Астанинского экономического форума.

Международный инвестиционный форум «Astana Invest» - крупнейшее бизнес-мероприятие, нацеленное на привлечение инвестиций в город Астану, вовлечение участников Форума в актуальные процессы инвестиционного развития города, налаживание международного и делового сотрудничества.

Это мероприятие международного характера, направленное на улучшение инвестиционного климата и дальнейшего стимулирования притока отечественных и иностранных инвестиций в экономику города, формирование и продвижение бренда «Астана – столица Казахстана» на мировые рынки.

В работе Форума приняли участие представители государственных органов, национальных компаний, институтов развития, финансовых организаций, казахстанского бизнеса, зарубежных инвесторов, республиканских и международных СМИ.

В рамках Форума были обсуждены вопросы современного экономического положения и перспектив инвестирования в экономику города. Помимо этого, с целью презентации инвестиционных возможностей Астаны в рамках Единой индустриально-инновационной выставки потенциальным инвесторам были представлены инвестиционные предложения города Астаны.

Открыл форум первый заместитель Премьер-министра Серик Ахметов, отметивший, что данное мероприятие «для нашей столицы и республики, в целом, это эффективный способ для продвижения инвестиционного потенциала, кроме того, для дальнейшего качественно быстрого роста Астаны актуальны проекты развития городской инфраструктуры».

В республике в настоящее время для инвесторов созданы множество преимуществ, начиная от льготного налогообложения до софинансирования по обеспечению необходимой инженерной инфраструктуры.

Приоритетные отрасли для инвестиций, по его словам — горно-металлургический комплекс, нефтехимия, машиностроение, также, агропромышленный комплекс.

«По привлечению инвестиций с 1993 года Казахстан занимает 1 место среди стран Центральной Азии и 2 место среди стран СНГ», — заключил С.Ахметов.

✓ Источники:

Порталы astana.kz, КазТАГ (Автор - Бауыржан Муканов)

фото с форума: Карим Масимов

Ссылка: <http://www.zonakz.net/articles/48953>

ГЛАВНАЯ ТЕМА

Девятнадцатая сессия Международной Ассамблеи столиц и крупных городов (МАГ) (20 июля, 2012 г. Москва)



Готовим кадры для управления городами

20 июля т.г. в Москве состоится Девятнадцатая сессия Международной Ассамблеи столиц и крупных городов (МАГ) с участием представителей федеральных и региональных органов власти РФ и ряда стран СНГ, экспертного, научного и бизнес-сообществ, СМИ. В рамках сессии проводится международная конференция «Комплексная система подготовки и переподготовки специалистов для городского управления как основа эффективной модернизации в условиях интеграции в мировую систему».

На пленарном заседании предполагается обсудить проблемные вопросы подготовки и переподготовки кадров профессиональных управленцев и специалистов для нужд городского хозяйства, выработать ряд конструктивных предложений и рекомендаций.

На сессии состоятся выборы руководящих органов МАГ и рабочее заседание Оргкомитета IV Международного форума «Мегаполис: XXI век. «Город и дети», проведение которого запланировано на 19-20 декабря т.г. в городе Москве.

Секретариатом МАГ к сессии готовится тематический сборник материалов о практиках организации системы подготовки и переподготовки управленческих кадров в РФ и странах СНГ, сборник материалов по итогам работы МАГ за 2011-2012 г.г., план основных мероприятий на 2013 год, материалы готовящегося форума «Город и дети» (19-20 декабря 2012 года).

Информация о сессии размещена на Портале МАГ www.e-gorod.ru.

Место проведения сессии - Московский городской университет управления Правительства Москвы, ул. Сретенка, 28.

Начало в 11 часов.

Аккредитация СМИ по тел.:(495) -691-14-43, 691-22-63; заявку на аккредитацию можно выслать на e-mail: vestnikmag@mail.ru

ДАТЫ, НАЗНАЧЕНИЯ, ПОЗДРАВЛЕНИЯ

ДНИ ГОРОДОВ МАГ

- ✓ **15 июля**
город Липецк (309 лет)
- ✓ **23 июля**
город Псков (1109 лет)

28 июля. День Крещения Руси

Праздник в честь одной из главных вех в истории Руси — провозглашения христианства в качестве государственной религии в 988 году — был учрежден не так давно. 1 июня 2010 года президент Дмитрий Медведев утвердил поправки в Федеральный закон «О днях воинской славы и памятных датах России». В списке памятных дат появился День Крещения Руси. С предложением придать этому историческому событию государственный статус выступила Русская православная церковь.

Для праздника было выбрано 28 июля — в этот день отмечается память равноапостольного князя Владимира, известного также как Владимир Красное Солнышко. Владимир был внуком великой княгини Ольги, которая приняла крещение в Константинополе и старалась привить своему потомку любовь и уважение к христианской вере.

Существует легенда о том, как Владимир выбирал для своего народа подходящую религию. Согласно преданию, князь сделал выбор в пользу православия под впечатлением от рассказов своих посланников, которых он отправил в Константинополь и которые вернулись, пораженные великолепием церковной службы.

Исторически Крещение Руси было обусловлено целым рядом причин. Во-первых, объединение земель требовало отказа от племенных богов и введения монотеистической религии по принципу «одно государство, один князь, один Бог». Во-вторых, весь европейский мир к тому времени принял христианство. И, в-третьих, приобщение к христианской культуре давало стране сильный стимул к развитию.



Владимир способствовал распространению христианства на Руси, строил новые города и возводил в них церкви. Вслед за Киевом православие приняли и другие города. Однако Крещение Руси в действительности затянулось на несколько столетий — до тех пор, пока христианство окончательно не победило языческие верования.

Интересно, что на Украине аналогичная дата отмечается с 2008 года. У соседей праздник называется Днем Крещения Киевской Руси-Украины и приходится также на 28 июля.

Источник: по материалам www.calend.ru

НОВОСТИ ГОРОДОВ

✓ *Перейти в раздел «Новости городов» на официальном сайте МАГ можно по ссылке: http://mag-e-gorod.ru/gazeta/#view/gazeta/%3FSHOWALL_1%3D1*

Единый выпуск слушателей Президентской программы 2011/2012 годов

29 июня 2012 г. в Смольном состоялся ежегодный торжественный выпуск слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ 2011-2012 учебного года.

Открыл мероприятие директор СПб ГБУ «Ресурсный центр», заместитель председателя регионального отделения комиссии по подготовке управленческих кадров Расковалов Владислав Львович. Затем выпускников с важным для них и для города событием поздравил Губернатор Санкт-Петербурга Полтавченко Георгий Сергеевич. В поздравительной речи Георгий Сергеевич отметил, что за 15 лет работы Президентской программы инвестиции, полученные от реализации проектов ее выпускников, составили 1 млрд. 130 млн. рублей. Георгий Сергеевич отметил: «Чтобы добиваться таких успехов, руководителю должным образом уметь мечтать и вдохновлять коллектив, но и много работать. Работать, несмотря на то, что условия рынка никогда не бывают идеальными». Георгий Сергеевич обратил внимание на то, что выпускники, посредством Президентской программы, осуществили свою самую главную инвестицию – инвестицию в приобретение новых знаний и повышение своей собственной конкурентоспособности.



Поздравить выпускников пришли:

- Вязалов Сергей Юрьевич - Вице-губернатор Санкт-Петербурга
- Илюхин Игорь Валентинович - Исполняющий обязанности председателя Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли
- Турчак Анатолий Александрович - Президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга
- Михайлов Андрей Сергеевич - председатель Комитета государственной службы и кадровой политики Администрации Губернатора Санкт-Петербурга
- Жгулев Евгений Викторович - Исполняющий обязанности ректора Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

- Глухов Владимир Викторович - Проректор Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, председатель конкурсной Комиссии по набору специалистов на Президентскую программу подготовки управленческих кадров

- Ивлева Елена Сергеевна – Проректор по учебной работе Санкт-Петербургского Университета управления и экономики
- Руководители Президентской программы в ВУЗах.

В рамках мероприятия Губернатор Санкт-Петербурга вручил сертификаты лучшим выпускникам Президентской программы 2011/2012 учебного года: Арсенян Ларисе Анатольевне, Дерюгиной Ирине Геннадьевне, Добряковой Марине Геннадьевне, Думпис Татьяне Игоревне, Ивановой Елене Александровне и благодарственные письма Губернатора представителям профессорско – преподавательского состава Президентской программы: Александрову Сергею Юрьевичу, Безлепкину Николаю Ивановичу, Гневко Виктору Андреевичу, Ходачеку Александру Михайловичу.

Исполняющий обязанности председателя Комитета Илюхин Игорь Валентинович вручил благодарственные письма Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли Замятиной Маргарите Федоровне и Лукашевичу Михаилу Леонидовичу.

Директор СПб ГБУ «Ресурсный центр» Расковалов Владислав Львович проинформировал, что подготовлены благодарственные письма Федерального ресурсного центра: Баронене Светлане Геннадьевне, Овсянко Дмитрию Владимировичу и Роговой Елене Моисеевне.

Выпускники Президентской программы выступили с благодарственным словом Губернатору Санкт – Петербурга и вручили ему памятный подарок. От имени выпускников выступали: Рыбаков Михаил Борисович, директор лопаточного производства ЗАО «Невский завод», и Бугоркова Елена Александровна, менеджер отдела продаж ООО «ЛЭД Инжиниринг».

Источник: Портал Санкт-Петербургского межрегионального ресурсного центра
Ссылка: <http://www.spbmrc.ru/announcements/index.php>

Новосибирская программа подготовки молодых управленцев признана "Проектом года"

Новосибирская программа подготовки молодых управленцев признана "Проектом года" на Всероссийском съезде молодежных правительств РФ.

Основная цель проекта - подготовка молодых управленцев для сельских территорий Новосибирской области. В ходе реализации программы в 2011 году экспертным советом было выбрано 10 лучших молодежных проектов, направленных на развитие региона в социальной и экономической сферах. Лучшие из них получили грантовую и

административную поддержку. Часть проектов уже реализована.

В этом году проект "Муниципальный менеджер 2.0", подготовленный управлением по делам молодежи Новосибирской области, объединил 12 районов Новосибирской области, 7 из них участвуют в этой программе впервые, - рассказала ИТАР-ТАСС начальник регионального управления по делам молодежи Вера Пронькина. - Заявки на участие в проекте подали 300 молодых людей. В настоящее время в районах области проводятся установочные семинары, после которых кандидаты на участие пройдут тестирование, и в результате будут отобраны 70 участников". По словам Пронькиной, дальнейшая программа для ребят, прошедших отбор, будет включать обучающие семинары, встречи с различными экспертами. Самые активные участники смогут представить свои разработки на Всероссийском молодежном форуме "Селигер". Итогом этой работы станет разработка и реализация целого ряда проектов по развитию своих территорий.

В 2011 году проекту "Муниципальный менеджер 2.0" министерство спорта, туризма и молодежной политики РФ присвоило статус федеральной экспериментальной площадки по профессиональной подготовке молодых управленцев. Успешный опыт новосибирской молодежи по созданию управленческих команд для подготовки социальных и экономических проектов по развитию территорий рекомендован другим субъектам РФ.

Источник: ИТАР-ТАСС

Ссылка: <http://www.tass-sib.ru/news/one/3902>

Мэрия Архангельска и САФУ намерены сотрудничать

28 июня на заседании Учёного Совета Северного (Арктического) федерального университета им. М. В. Ломоносова (САФУ) мэр Архангельска Виктор Павленко и ректор университета Елена Кудряшова подписали соглашение о сотрудничестве. Предметом Соглашения между городом Архангельском и Северным (Арктическим) федеральным университетом являются совместные действия в сферах подготовки кадров, переподготовки и повышения квалификации работников учреждений и организаций столицы Поморья, научно-исследовательской деятельности, городской инфраструктуры, социальной политики.

— Развитие города мы напрямую связываем с перспективами университета. Для Архангельска это имеет принципиальное значение, — отметил мэр Виктор Павленко. — Отмечу, что оно предусмотрено Стратегией развития города до 2020 года, где миссия Архангельска определена как «столица Русского Севера», опорный пункт России в Арктике. Университет призван стать научным центром нового освоения арктического региона и логично, что он размещается в городе, который был, есть и остается северным форпостом России. САФУ — это строительство нового университетского комплекса, который изменит облик города. Мы внесли изменения в Генплан, зарезервировали землю для строительства новых учебных корпусов и общежитий. Реализация проекта уже началась, ведутся работы по строительству новой

университетской библиотеки, появится университетский спортивный комплекс.

Сегодня САФУ — один из крупнейших университетов на северо-западе страны. Здесь получают образование почти 20 тысяч студентов, работает около 4 тысяч преподавателей и сотрудников. В учреждении создана серьезная материальная база для развития науки, университет по праву стал центром для международного сотрудничества и площадкой для дискуссий, касающихся вопросов освоения Арктики и присутствия в Арктике России.



Планируется, что подготовка кадров, прежде всего, для учреждений образования, будет осуществляться путем целевого приема по направлениям мэрии Архангельска, с последующим содействием трудоустройству выпускников. Студенты САФУ будут проходить практику в органах мэрии, одаренные студенты — получать именные стипендии мэра Архангельска. Университет будет выполнять фундаментальные, прикладные научные исследования и опытно-конструкторские работы в соответствии с приоритетными направлениями социально-экономического развития города, проводить научные, научно-технические, правовые, экологические и другие экспертизы.

Соглашение будет действовать в течение пяти лет. В дальнейшем планируется его продление на каждый последующий год, сообщили в пресс-службе мэрии.

Источник: *Архангельские известия*
Ссылка: <http://www.izvestia29.ru/education/2012/06/28/809.html>

На образовательном форуме в Новополоцке молодых людей учили быть руководителями

Многое в успехе любых начинаний зависит от людей, которые берутся за дело. В том числе и выполнение прогнозных показателей социально-экономического развития, которое напрямую влияет на уровень жизни населения. Поэтому так важно воспитывать кадры, готовить будущих грамотных руководителей, учить их действовать в нестандартных условиях, анализировать, принимать правильные управленческие решения. Подготовке хороших директоров и специалистов способствует реализация областной программы «Кадры» на 2010 — 2015 годы, а также работа с действующим резервом.

Общеобразовательный форум для лиц, включенных в перспективный кадровый резерв Витебского облисполкома, проводился в Придвинье впервые. Его инициатором стала

Администрация Президента Республики Беларусь, организаторами — Академия управления при Президенте и Витебский облисполком. Основная цель встречи — обучение, развитие лидерских качеств, управленческих способностей молодых людей, которые проявили себя как грамотные специалисты в своих сферах, имеют задатки руководителей и готовы пойти выше по карьерной лестнице. На минувшей неделе в Новополоцк, который и стал базой проведения форума, приехали 50 молодых людей из разных уголков северного региона — представителей перспективного кадрового резерва, который включает в себя отличившихся сотрудников в возрасте до 31 года, работающих в различных отраслях народного хозяйства.

— Главная гордость Витебщины — это люди, благодаря которым Придвинье становится с каждым днем все краше и лучше. Сегодня мы делаем ставку на талант, знания, интеллект молодежи, на закрепление молодых людей на рабочих местах, где они смогут стать профессионалами в своей сфере, — отметил заместитель председателя облисполкома Владимир Терентьев.

Поиск лидеров и выдвижение талантливых людей на руководящие должности является приоритетным направлением в кадровой политике Витебской области. Только за последние 2 года из состава перспективного кадрового резерва облисполкома повышен в должности 41 работник, что составляет 32 процента от общего количества, из них на руководящие должности назначено 15 человек. Собеседование с резервистами проводит лично губернатор Александр Косинец, итогом разговора нередко становятся новые назначения. Витебский облисполком организует курсы повышения квалификации кадров, направляет на обучение специалистов в Академию управления при Президенте Республики Беларусь. В текущем году состав перспективного кадрового резерва планируется расширить с 65 до 100 человек. Треть из них — активисты БРСМ, который, как известно, является хорошей кузницей кадров.

Все это прозвучало на общеобразовательном форуме, в программе которого были семинарские и практические занятия, тренинги и деловые игры, подготовленные преподавателями Академии управления при Президенте Республики Беларусь. На открытии мероприятия за «круглым столом» молодые люди встретились с первым заместителем Главы Администрации Президента Республики Беларусь Александром Радковым. Общение с резервистами впечатлило Александра Михайловича. Они задавали ему глубокие, предметные, емкие вопросы государственного значения, говорили о том, что тревожит, высказывали предложения по развитию различных сфер.

— Я обогатился через их вопросы, в которых прозвучали перспективы развития строительной отрасли, экономики пищевых производств, нормативной базы. Это реальный резерв, люди, которым развивать нашу страну. Мы на них надеемся, работаем с ними с полной отдачей, потому что в будущем именно им доверим и заводы, и торговлю, и школы, и нашу красивую страну. Хотя некоторые из присутствующих в аудитории уже сегодня готовы возглавить свои предприятия, — отметил Александр Михайлович.

По его мнению, очень важно увидеть потенциал сотрудников, вовремя его

поддерживать. Но не менее важно молодым людям самим правильно распорядиться имеющимися способностями и талантами. Прежде всего, нужно стать авторитетным специалистом в определенной сфере, а затем вовлекаться в общественную деятельность, расширять кругозор, то есть идти дальше.

— Современная молодежь интеллектуальна, грамотна, активна, знает иностранные языки, живет в век высоких технологий, Интернета и рыночных отношений. Это способствующие профессиональному совершенствованию факторы. Но самое главное — у нее есть СВОЯ страна, суверенная Беларусь, и это нужно ценить. Если потерять любовь к своей Родине, то стать успешным не получится. Думайте о государстве, о своих детях, ищите себя в жизни, занимайтесь любимым делом — тогда все получится, — дал совет молодым людям Александр Радков.

Яркий пример тому, по мнению Александра Михайловича, мэр Новополоцка Наталья Кочанова, которая по-настоящему болеет за свой город, стремится сделать жизнь его жителей лучше. Базой проведения форума Новополоцк стал не случайно: он обладает удивительной энергетикой, сочетая древние традиции Полоцкой земли и современные производственные мощности. Здесь есть возможности для развития и самосовершенствования, есть что увидеть и перенять. Это подтвердил и визит первого заместителя Главы Администрации в Полоцкий государственный университет, который, по его признанию, относится к вузам европейского уровня.

Помещение, где раньше находился Полоцкий кадетский корпус, хранит дух прошлого. Тут «прописались» бронзовый студент, часы, подобные которым есть только в университетах Праги и Кракова, создана галерея старинных фото. Гости познакомились с достижениями студентов в научной, общественной, издательской деятельности, побывали в студенческой аудитории, библиотеке, где можно как полистать старинные книги, так и виртуально побродить по залам Русского государственного музея. Александр Радков поинтересовался у студентов, какой источник для них более привлекателен — книга или Интернет, и какое общение лучше — живое или виртуальное? В итоге пришел к выводу, что с каждым днем коммуникации в Интернете набирают обороты, поэтому данное явление нужно изучать и формировать соответствующие технологии, чтобы работало оно на пользу, играло созидательную роль.

— Особенности современного высшего образования в том, что нужно готовить специалиста, способного принимать решения в нестандартных ситуациях, ценить время и инновационно мыслить, — отметил ректор ПГУ Дмитрий Лазовский. — Наш университет к этому готов.

Вуз должен помочь молодому человеку найти себя через профессию, понять, каково его призвание в жизни, определить, на что он способен. Правильно выбранный путь позволит более уверенно и смело шагать по дороге жизни к своей цели.

Источник: *Портал «Новости Витебска»* (20 марта 2012г.)
Автор — Ольга Масловская

Ссылка: <http://www.vitnews.by/post/2012/03/20/На-образовательном-форуме-в-Новополоцке-молодых-людей-учили-быть-руководителями.aspx>

Беларусь – Туркменистан: Будем сотрудничать!

Академия управления при Президенте Беларуси и Академия государственной службы при Президенте Туркменистана наладят сотрудничество в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственных органов и организаций, сообщили корреспонденту БЕЛТА в пресс-центре белорусского вуза.

Соответствующее соглашение было подписано 27 апреля в Минске во время визита в Беларусь Президента Туркменистана Гурбангулы Бердымухамедова. С белорусской стороны документ подписали ректор Академии управления при Президенте Республики Беларусь Анатолий Морозевич, с туркменской – ректор Академии государственной службы при Президенте Туркменистана Алым Аннамурадов.

Вузы будут обмениваться опытом и знаниями в сфере профессиональной подготовки госслужащих. Так, будет налажен обмен преподавателями, публикациями и специализированными периодическими изданиями. Академии планируют проводить совместные семинары. Впрочем, ограничиваться только этим стороны не намерены, формы сотрудничества будут различными.

Предполагается проводить обмен исследователями и представителями профессорско-преподавательского состава для чтения лекций, проведения практических занятий, консультаций и экспертной работы в области непрерывного образования служащих органов государственного и местного управления. Вузы будут совместно реализовывать образовательные и научно-исследовательские программы, организовывать образовательные и научные семинары, конференции симпозиумы.

Академия управления при Президенте Беларуси и Академия государственной службы при Президенте Туркменистана намерены проводить совместную консультативную деятельность в интересах белорусских и туркменских государственных учреждений и организаций, оказывать взаимную помощь в расширении связей между странами.

Как рассказали в Академии управления при Президенте Беларуси, с коллегами из Туркменистана у них уже установлены устойчивые контакты. Разработана учебно-методическая документация для подготовки госслужащих из Туркменистана и для программ получения высшего образования в сфере госуправления. В качестве возможного варианта организации образовательного процесса предложены формы обучения, максимально адаптированные к запросам туркменской стороны: очная и заочная с элементами дистанционного обучения.

В Беларуси накоплен значительный, признанный на международном уровне опыт в этой сфере. Оригинальные апробированные отечественные разработки, технологии образования в сфере госуправления вызывают значительный интерес у зарубежных коллег, отметили в Академии управления при Президенте Беларуси.

Источник: ИА БЕЛТА

Академия госслужбы Туркменистана внедряет систему электронного управления

Программа развития ООН (ПРООН) оказала техническую и консультативную поддержку Академии государственной службы при Президенте Туркменистана в разработке и адаптации учебно-методической программы по электронному управлению для слушателей академии. Работа над разработкой данной программы ведется с октября 2010 года при активном участии международного консультанта ПРООН Муниры Аминовой.



«В ходе моего второго визита в Ашхабад в рамках проекта ПРООН состоялась серия плодотворных и интересных встреч с профессорско-преподавательским составом и слушателями академии, на которых были обсуждены основные направления дальнейшего сотрудничества по поэтапному внедрению учебно-методической программы в учебный план академии, разработанный при непосредственном участии национальных консультантов. Мы смогли апробировать данную программу на основе интерактивного взаимодействия, включая ситуационный анализ, мозговой штурм и ролевые игры», – отметила Мунира Аминова.

Во время своего недавнего визита международный консультант ПРООН также ознакомила профессорско-преподавательский состав и слушателей вуза с международным опытом электронного управления, национальными практиками ряда стран Евросоюза и СНГ по использованию электронных систем для координации и мониторинга решений в системе государственного управления, а также использованию электронного документооборота на всех уровнях госуправления, включая органы местной власти и самоуправления.

Проект ПРООН «Совершенствование системы государственного управления в Туркменистане» осуществляется с 2010 года совместно с Академией государственной службы при Президенте Туркменистана. Одной из целей проекта является разработка и внедрение в учебный план вуза государственной службы учебных программ по электронному управлению и человеческому развитию. Проект также оказывает поддержку по налаживанию взаимовыгодного сотрудничества с профильными учебными заведениями и учреждениями стран Европы и СНГ, а также обмену опытом в области совершенствования методов повышения квалификации служащих системы государственного управления Туркменистана.

Источник: Интернет-газета
turkmenistan.ru

Ссылка:

<http://www.turkmenistan.ru/ru/articles/36562.html>

Белорусские управленцы будут учиться по книге "Корея: через тернии к звездам"

По книге "Корея: через тернии к звездам" будут учиться белорусские управленцы. Об этом заявил 26 апреля на презентации издания в Доме дружбы ректор Академии управления при Президенте Беларуси Анатолий Морозевич.

"Книга "Корея: через тернии к звездам" будет внедрена в образовательный процесс, поскольку в ней на ярких примерах описаны результаты эффективного корейского госуправления", – сообщил ректор.

Анатолий Морозевич, будучи автором послесловия к изданию, отметил, что в нем описан опыт развития Кореи, которая, как и Беларусь, не обладает достаточным запасом полезных ископаемых. "Только благодаря интенсивному и результативному труду за полвека корейцы превратили свою страну в одну из самых высокоразвитых в мире. Нам нужно добиться таких же результатов", – добавил ректор.

Книга "Корея: через тернии к звездам" была издана в 2010 году в Корею на английском языке. Результатом сотрудничества Академии при Президенте Беларуси и Корейского института госуправления стало издание в 2011 году русскоязычного варианта книги. Над ее переводом работали специалисты Центра международного сотрудничества и образовательных программ Академии управления. Книга будет распространяться в посольствах всех стран с корейской стороны, где русский язык является языком общения.

Статьи, размещенные в книге, написаны корейскими и зарубежными учеными, включая представителей США. Такой подбор авторов, по мнению редактора книги, президента Корейского института госуправления Ын Гюк Пака, обеспечил объективность оценок достижений страны. Книга состоит из 13 глав в трех частях, тематически структурированных в соответствии с содержанием 60 моделей развития. Главы посвящены менталитету корейского народа, использованию человеческих ресурсов, безопасности и дипломатии, потенциалу роста, социальной инфраструктуры, промышленности и новым отраслям.

Ын Гюк Пак, комментируя особенности "корейского чуда", отметил, что Корея не стремится монополизировать свой стремительный успех, а предпочитает делиться его рецептом с другими странами. "Корейское развитие получило свое начало благодаря совместным усилиям властей, коммерческой деятельности и образованной рабочей силе, – отметил он. – Однако уровень ВВП не влияет на счастье людей. Основным и поначалу единственным оружием в борьбе за благосостояние корейского народа стало почитание духовно-нравственных ценностей".

По мнению специалистов Академии управления, для Беларуси несомненный интерес представляет опыт корейской модернизации, создания эффективной высокотехнологичной экспортноориентированной экономики. Для корейской экономической модели, равно как и для белорусской, приоритетными параметрами являются экспортное производство, мобилизация финансовых источников накопления, развитие науки, техники и подготовка высококвалифицированных кадров.

Источник: ИА БЕЛТА

НОВОСТИ МАГ

✓ *Перейти в раздел «Новости МАГ» на официальном сайте МАГ можно по ссылке: <http://www.e-gorod.ru/>*

Здравствуй, «Русское поле»!

7 июля в московском музее-заповеднике «Коломенское» состоялся 1-й Межрегиональный творческий фестиваль славянского искусства «Русское поле», проводившийся по инициативе Департамента межрегионального сотрудничества, национальной политики и связей с религиозными организациями города Москвы. «Город» славянского искусства представили многочисленные землячества из регионов России, в том числе городов-членов МАГ: Вологды, Брянска, Омска, Перми, Рязани, Самары, Ярославля.



В течение всего дня гости фестиваля были окружены атмосферой исконно русских традиций. На «Русском поле» можно было понаблюдать за работой народных мастеров и ремесленников, поучаствовать в их мастер-классах, отведав традиционные блюда. Но главное, гости фестиваля получили огромное удовольствие от творчества лучших хоровых и фольклорных коллективов и исполнителей русской песни. На фестивале работали развлекательные площадки для детей и взрослых, в том числе для детей с ограниченными возможностями.

А ещё на «Русском поле» участники и гостей праздника ждали игры да забавы разные. Лапта, городки, скакалки, танцы, хороводы, пряники

печатные с медом золотым! Лук и арбалет, состязания силачей, бои на мешках с соломой, бега на ходулях, песни и пляски! Одной из изюминок фестиваля стала аллея регионов. Здесь можно было увидеть, чем гордится российская глубинка, познакомиться с историей того или иного края. Ведь в каждом регионе свои традиции, своя культура, речевые особенности. В торговых рядах можно было приобрести уникальные сувениры: из дерева, металла, ткани, бересты, стекла, кожи, - они выполнены мастерами по традиционным старинным технологиям.

Ярким событием дня стал большой праздничный концерт с участием профессиональных артистов и коллективов от землячеств со всей России. Финальным аккордом концерта стало выступление самого большого сводного хора России, в исполнении которого прозвучали популярные русские песни.

Мероприятие завершилось танцевальной программой с участием современных Ди-джеев, работающих в жанре фолк-поп.

Дискуссионный семинар «Россия в современном мире. Взгляд из-за рубежа»

4 июля 2012 года в Московском городском университете управления (МГУУ) Правительства Москвы состоялся дискуссионный семинар «Россия в современном мире. Взгляд из-за рубежа», в котором приняли участие представители секретариата МАГ.

На семинаре выступил профессор Петр Дуткевич, директор Центра государственного управления Карлтонского университета (Оттава, Канада), представивший свою точку зрения о перспективах развития отношений между Россией и странами Европейского Союза и США. Модератором семинара был и.о. ректора МГУУ Правительства Москвы, д.э.н., профессор А.М. Марголин.

По мнению профессора Дуткевича «Россия до сих пор считается на Западе как бы младшим братом, и все пытаются ее учить, как надо

жить...». Будет ли меняться отношение к России в мировом сообществе, как повлияют на внешнюю политику страны результаты последних президентских выборов, чем угрожает положению России на международной арене надвигающийся экономический кризис, – вот лишь небольшой перечень вопросов, который обсуждался на встрече.

В семинаре приняли участие профессор и студенты МГУУ Правительства Москвы, представители общественности и средств массовой информации.

Партнерское соглашение МГУУ Правительства Москвы с Карлтонским университетом охватывает целый ряд направлений - от организации стажировочных программ для государственных служащих до научно-исследовательских и образовательных проектов. Текущий визит профессора П.Дуткевича был посвящен обсуждению ряда новых совместных образовательных проектов, а также завершению работы над книгой «Новые технологии государственного управления в зеркале российского и канадского опыта». В книгу вошли материалы российских и канадских ученых, экспертов, экономистов, анализирующие и обобщающие опыт двух стран в области государственного управления.

Пресс-портрет:

Петр Дуткевич – профессор политологии, директор Центра государственного управления Карлтонского университета (Канада). Выпускник Варшавского университета в Польше, доктор философии, действительный член Центра цивилизационных и региональных исследований Российской академии наук, а также член международного совета Всероссийского фонда защиты прав человека. Преподавал в колледже Святого Петра в Оксфорде (Великобритания), Университете Беркли (США), Институте международных отношений (США), Варшавском университете, Королевском Университете Кингстона (Канада).

Имеет международные награды в области преподавания, в том числе, дважды лауреат премии AWUS (в 1993 и 1994 годах), присуждаемой Королевским университетом за достижения в педагогической деятельности.

НОВЫЙ ПРОЕКТ МАГ

Библиотека мэров городов МАГ

В рамках проекта «Библиотека городских практик» стартовал новый проект Международной Ассамблеи, нацеленный на создание серии мемуарных изданий о руководителях городов-членов МАГ. Название книжного цикла - «Библиотека мэров городов МАГ».

Необходимость создания подобной серии обоснована отсутствием аналогичного проекта в наших странах, входящих в состав СНГ, а также необходимостью достоверного информирования о деятельности представителей руководства городов.

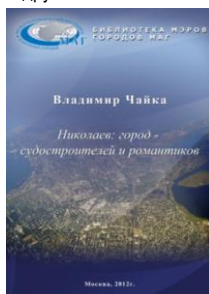
Предполагается, что авторы будут рассказать не только о своем хозяйственном опыте работы, но и высказать точку зрения на процессы, которые происходили в стране и мире, смогут поведать о встречах с уникальными современниками, расскажут о своих друзьях и близких, оказавших поддержку в непростых ситуациях, в преодолении возникавших трудностей.

Публикация мемуаров станет серьезной альтернативой источникам информации, недобросовестно отображающим действительность, искажающим факты, а значит и саму историю.

Редакционный совет МАГ оказывает необходимое содействие руководителям городов в подготовке рукописи. Для этих целей

привлекаются квалифицированные литературные редакторы и специалисты, которые разработают макет и обложку книги.

Распространение серии предполагается за счет размещения части тиража в магазинах Москвы и других городах-членах МАГ, в организации и проведении презентации книги в СМИ и на других соответствующих информационных площадках. Издания будут снабжены цветными иллюстрациями. При желании книги могут быть переведены и переизданы на других языках.



Координатор проекта от МАГ – Василькин Юрий Николаевич,

тел.: 7(495) 691-2263

факс: 7(495) 691-1285

e-mail: yvas@yandex.ru

На фото – Проект оформления одной из книг мемуарной серии «Библиотека мэров городов МАГ»

АНАЛИТИКА

Дальневосточные топ-менеджеры – нарасхват

Чем руководствуются топ-менеджеры при смене места работы? Насколько готовы к переезду в другие города? Как часто управленцы получают предложения от хэдхантеров? Ответы на эти и другие вопросы искали в ходе бизнес-практикума «Топ-менеджеры – особенности роста и развития» руководители приморских компаний и специалисты кадрового холдинга АНКОР.

Весной 2012 года АНКОР провел масштабное исследование, которое было призвано оценить факторы мотивации и отношение к карьерным изменениям сотрудников, занимающих топовые позиции. Результаты оказались весьма интересными и неожиданными. Причем данные по Дальнему Востоку кардинально отличались от тех ответов, которые давали представители центральных городов России.

Например, на вопрос, часто ли, не находясь в активном поиске, топ-менеджеры получают предложения от хэдхантеров, 78% дальневосточных топов ответили утвердительно. В то время как в центральной части России около 45% либо вообще не получают таких предложений, либо получают их редко. По словам Татьяны ГРИШИНОЙ, руководителя отдела рекрутмента холдинга АНКОР во Владивостоке, это демонстрирует одну из главных тенденций на рынке труда – интересных, квалифицированных управленцев в регионе не так уж много.

На вопрос, рассматриваете ли вы возможность смены работы на данный момент, только 16% респондентов ответили, что они не готовы обсуждать предложения о работе, их все устраивает. И 84% ответили положительно. Какие факторы заставляют это делать? 31% отвечают, что это наличие конкретного предложения на рынке – пока предложения нет, управленцы о смене работы не задумываются. На втором месте по популярности стоит такой ответ как утрата интереса к текущему функционалу. И здесь, по словам рекрутеров, есть над чем задуматься и собственникам бизнеса, и эйчарам – если человек на протяжении долгих лет занимается одной и той же работой, у него нет интересных проектов, его интерес затухает, и он начинает искать новых, более масштабных задач.

Очень популярным ответом на этот вопрос именно среди дальневосточников был следующий вариант – возможность открыть собственное дело.

Если в центральной части страны эту опцию топ-менеджеры относили на самое последнее место, то на Дальнем Востоке она оказалась в числе лидеров. Это говорит о том, что жители Дальнего Востока имеют предпринимательскую жилку, а рынок региона предоставляет для этого больше возможностей.

При ответе на вопрос, что станет решающим фактором при принятии решения о смене работы, топ-менеджеры не были оригинальны – на первом месте стоит улучшение финансовых условий контракта (27%). Интересные задачи первостепенны для 22% опрошенных респондентов.

Наиболее популярным инструментом для поиска работы топ-менеджеры называют Интернет – они либо сами размещают свои резюме либо просматривают предложения на рабочих сайтах. Набирает популярность поиск работы через контакты в социальных сетях. Кстати, согласно данным АНКОРА, на Дальнем Востоке наибольшую популярность имеет сеть «Одноклассники», в то время как вся центральная Россия давно уже считает это моветоном, предпочитая Twitter, Facebook. Растет популярность в русском Интернете и у Социальной сети для профессионалов LinkedIn, в которой есть возможность публиковать резюме.

Не оригинальным был и ответ на вопрос относительно удовлетворенности текущим уровнем дохода. Больше половины топ-менеджеров не удовлетворены уровнем оплаты труда, причем считают, что недоплачивают им как минимум 50%.

Еще раз доказало исследование и тот факт, что в последнее время значительно возросла мобильность персонала. «Если раньше люди жили по принципу – где родился там и сгодился, то сегодня все стали гораздо мобильнее, – говорит Татьяна Гришина. – Причем иногда уловить логику переезда не всегда возможно. Едут и из Москвы в другие города, и из более крупных городов в более мелкие. В общем 60% топов отвечают, что они готовы к релокации. Однако, при этом наш регион очень славится тем, что у нас нет специалистов со свободным знанием английского языка. И для топов, это особенный минус».

Отмечают рекрутеры и значительный рост запросов компаний на поиск в других регионах – это особенно касается таких сфер как ритейл (сети понимают, что пора учиться конкурировать с федеральными сетями, поэтому приглашают специалистов из центральной России для того, чтобы вывести компанию на другой уровень), промышленность, лесоперерабатывающая сфера. Увеличивается активность на рынке аграрного сектора. Причем, этот бизнес готов привозить специалистов из-за рубежа. Например, в АНКОР недавно поступил запрос от компании, владеющей крупным свинокомплексом на поиск управляющего из Франции.

Усиливающийся спрос на специалистов высокого уровня заставляет работодателей вступать в борьбу за лучших специалистов – в ответ на заявление об уходе топового специалиста, работодатели все чаще выдвигают свои контрпредложения, предлагая очень интересные условия по заработной плате и значительно расширяя компенсационный пакет. «В последнее время работодатели очень часто делают контрпредложения, они понимают, что удержать старых сотрудников гораздо дешевле, чем нанять новых, – говорит Татьяна Гришина. – Поэтому популярность контрпредложения в последнее время значительно возросла. В связи с этим бывают, конечно, и манипуляции, есть даже кандидаты, которые обращаются в кадровые агентства, получают предложение только для того, чтобы увеличить свою стоимость на текущем месте работы. Но такая манипуляция не может продолжаться вечно».

Очень интересным оказался ответ на вопрос: до какого возраста вы готовы работать.

27% респондентов отвечают, что они готовы работать до 60 лет. 22% – до 65, 11% – до 70 лет. Наши люди демонстрируют большую готовность и желание работать долго, в то время как рынок дает совсем обратную ситуацию: очень часто в запросах на поиск рекрутеры видят возрастное ограничение 35-40 лет. «В центральной России эта тенденция несколько меняется, возрастная планка поднимается до 45-50 лет, – говорит Татьяна Гришина, – но на Дальнем Востоке мы не всегда можем убедить наших клиентов, если они выставляют низкую возрастную планку».

Сместился сегодня основной фокус и при подборе топовых специалистов. Если раньше работодатель основной упор делал на опыт и знания, то сегодня основной акцент – на компетенциях. По словам консультантов компании АНКОР, во многих компаниях есть разработанные модели компетенций, и если человек этой модели не соответствует, то попасть в эту компанию ему будет очень сложно.

Очень интересным стало выступление профессора кафедры психологии и кафедры управления персоналом ВГУЭС, бизнес-тренера, сертифицированного специалиста по деловой оценке персонала, разработчика авторских программ психологического сопровождения карьеры Евгения МОГИЛЕВКИНА.

По его мнению, за последние 15 лет взгляд на карьеру уже дважды претерпел значительные изменения. «В советское время термин карьера воспринимался как ругательный, – говорит он. – Потом все резко изменилось, и карьера вошла в моду. Причем, карьеру чаще понимали как высоту должности, повышение стоимости на рынке труда. Сегодня вновь происходит переоценка этого понятия – все больше топ-менеджеров воспринимают карьеру как нахождение точки своей самореализации. То есть технология построения карьеры все больше заменяется технологией достижения счастья. Если вы находите такую точку, где совмещается все – и профессионализм, и способности, и семья, и сохранение душевных и психических сил, то тогда можно говорить о том, что карьера состоялась».

По словам эксперта, сегодня все большее значение при построении карьеры играет собственная система ценностей – у каждого из нас есть свое понимание жизни. И когда окружающая действительность, в том числе и работа, пусть даже за очень большие деньги, приходит в противоречие с этими ценностями, начинается сильнейший внутренний конфликт. «Важно, чтобы работа, семья, друзья, которые вас окружают, работали на эту систему ценностей, – считает эксперт. – Только тогда можно почувствовать себя счастливым».

В ходе бизнес-практикума топ-менеджеры смогли и поработать практически – им был предложен бизнес-кейс, решение которого они представили в конце встречи. Приятным, по отзывам участников, было и неформальное общение – такие площадки для профессионального общения дают мощный заряд для дальнейшего развития.

*Автор: Елена АРДАЛЬЯНОВА,
«Дальневосточный капитал» № 07, 2012
Ссылка: <http://www.zrpress.ru/zr/2012/25/544>
90/*

БИБЛИОТЕКА МАГ – практики городов

✓ *Перейти в раздел «Библиотека МАГ» на официальном сайте МАГ можно по ссылке: http://mag-e-gorod.ru/gazeta/#view/gazeta/%3FSHOWA_LL_1%3D1*

Ульяновск. Как удержать молодые кадры?

Проблема оттока молодых специалистов из Ульяновской области в последние годы привлекает пристальное внимание как «первых лиц» региона, так и представителей общественности. О том, какие меры предпринимаются с целью закрепления выпускников высших и средних специальных образовательных учреждений на территории края, какая помощь по трудоустройству оказывается самими вузами и ссузами для обладателей их дипломов, а также о способах поддержки и мотивации молодых кадров в государственных структурах и частных фирмах побеседовали участники круглого стола, прошедшего 3 июля 2012 года, на базе Общественной палаты Ульяновской области.



Начало обсуждению кадрового вопроса было положено 7 июня, когда члены Общественной палаты, затронув проблемы в сфере подготовки специалистов начального профессионального образования, пришли к выводу, что отсутствует слаженная система взаимодействия между ПТУ, руководителями предприятиями и региональными властями. Об этом заявила во вступительном слове председатель Общественной палаты Ульяновской области Нина Дергунова. «По результатам предварительного опроса, проведенного Палатой среди студентов ПТУ, ребята заявили, что довольны как теоретическими занятиями, так и организацией производственной практики. Наиболее острой проблемой для них является трудоустройство, поскольку далеко не все работодатели готовы принять в штат рабочих, не имеющих опыта. Схожая тенденция наблюдается и среди выпускников вузов и ссузов. С одной стороны, очевидно, что конституционные права относительно свободного доступа молодежи к овладению интересующими знаниями и последующего трудоустройства в нашей стране соблюдаются, при этом найти работу по специальности сегодня может далеко не каждый. Кроме того, налицо уход бизнеса от ответственности перед рабочей силой, что проявляется в широкой распространенности «черных схем» начисления заработной платы, нарушении трудовых договоров», - отметила она.

«На недавних совещаниях с участием представителей высшей школы

Правительством страны декларирована необходимость создания в России 25 миллионов новых рабочих мест к 2020 году. В то же время за 8 оставшихся лет все российские вузы смогут подготовить, в лучшем случае, 5 млн. молодых специалистов. Даже в нашей области потребность в технических кадрах в два раза превышает число выпускников УлГТУ. Однако массового оттока молодежи это не предотвращает. Три российских города: Саров (Нижегородской области), Пенза и Калуга – активно «переманивают» ребят. Специалисты кадровых служб расположенных там предприятий буквально «прописались» в нашем вузе, чтобы выявлять талантливых студентов и курировать их, начиная с младших курсов. Они ежегодно организуют ознакомительные поездки на производство, привлекают молодых ульяновцев высокой начальной зарплатой и возможностью решить «жилищный вопрос», взяв ипотеку на выгодных условиях», - подчеркнул ректор УлГТУ Александр Горбокоченко. На это член Общественной палаты, председатель совета директоров ООО ПИК «Диамант-Инвест» Евгений Никифоров прокомментировал, что в Ульяновской области практически нет предприятий, готовых обеспечить приходящие кадры подобными мерами поддержки. «Молодежь не устраивает не только величина зарплаты в нашей области, но и качество жизни, уровень благоустройства территории в целом. Эта тенденция сопровождается снижением числа бюджетных мест и резким ростом оплаты за внебюджетное обучение – обе директивы пришли из Москвы. К примеру, минимальная стоимость обучения на технических специальностях в 2012 году составит 112 тысяч рублей. А что касается целевого набора, в УлГТУ он осуществляется согласно распоряжению Губернатора, но вместо администраций муниципальных образований соответствующие расходы чаще всего возлагают на родителей самих абитуриентов.», - поддержал коллегу по ОП, декан строительного факультета УлГТУ Виталий Тур.

«Сельскохозяйственная академия – единственный из ульяновских вузов, где система распределения сохранена в полном объеме. В 2011 году на 428 выпускников УГСХА было выдано 354 направления, при этом молодой специалист, уже подыскавший себе рабочее место, имеет право от распределения отказаться. Нельзя не учитывать позитивные изменения на рынке труда: в 2001 году по специальности трудоустроившись всего 7-8% выпускников, а в последние три года в структуру АПК приходят более 50% обладателей наших дипломов. Изменить ситуацию позволило принятие областной целевой программы «Развитие сельского хозяйства Ульяновской области» на 2008-2012 годы, а также программа поддержки молодых специалистов, работающих в сельской местности», - рассказал ректор УГСХА, член Общественной палаты Ульяновской области Александр Дозоров. По словам ректора, несмотря на большое количество аграрных вузов в соседних регионах, недостатка в абитуриентах УГСХА не испытывает, а около 10% бюджетного набора – жители других республик и областей.

Отвечая на комментарий члена ОП Евгения Никифорова о необходимости прикрепления опытных сотрудников к новичкам с целью

облегчения процесса адаптации на производстве, директор департамента промышленности Министерства промышленности и транспорта Марина Глухова отметила, что такая работа ведется на предприятиях авиастроительной отрасли. Она также проинформировала об утвержденном постановлении Правительства региона «О предоставлении единовременной стимулирующей выплаты отдельным категориям молодых специалистов на территории Ульяновской области», согласно которому выпускникам вузов и ссузов, в течение трех лет проработавшим в сфере разработки, производства, ремонта и испытаний авиационной техники (в ЗАО «Авиастар-СП», ОАО «УКБП» и ОАО «Утес») будет предоставляться единовременная выплата в размере 80 тысяч рублей.

Члены Общественной палаты заявили, что поддерживают принятие регионального закона N 49-30 от 2 мая 2011 г. «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов на территории Ульяновской области». В соответствии с ним с 1 января 2013 года молодым специалистам, работающим в сферах образования, здравоохранения, культуры и спорта, будет предоставляться единовременная выплата в сумме 10 тыс. рублей и ежемесячная добавка к зарплате в 1000 рублей. «Мы осуществляем ежегодный мониторинг потребностей региональной экономики, однако работу затрудняет нежелание самих предприятий сообщать об имеющихся вакансиях. К примеру, в 2011 году лишь около 2% хозяйствующих субъектов – 524 организации – приняли участие в мониторинге. По нашим данным, всего около 22% предприятий планируют кадровую политику более чем на три года вперед. Попытка органов власти участвовать в этом процессе не всегда дает результаты», - заявил директор департамента труда Министерства труда и социального развития Ульяновской области Олег Залгалдин.

Одной из задач остается привлечение вчерашних студентов к работе в сельской местности. По мнению директора департамента развития сельских территорий Министерства сельского хозяйства Ульяновской области Маргариты Саловой, основной причиной тому является низкая заработная плата по отрасли – в среднем чуть больше 10 тысяч рублей, а также отсутствие развитой инфраструктуры, к которой ребята привыкают за годы обучения в городе. «Однако власти региона не оставляют эту проблему без внимания. Сегодня молодым специалистам, проживающим в муниципальных образованиях и заключившим договор с министерством, предоставляется ежемесячная надбавка к зарплате в размере 5000 руб., компенсация расходов на оплату жилых помещений, а также единовременная денежная выплата в размере 20, 40 и 60 тыс. рублей за первый, второй и третий год работы, соответственно», - сообщила она.

По словам проректора по довузовской и послевузовской подготовке УлГПУ Алексея Шкяра, молодых учителей, изъявивших желание трудоустроиться в сельской местности, на сегодняшний день насчитывается не более 25-30%. Из 600 выпускников вуза в образовательные учреждения приходят около 250, что позволяет поставить вопрос об эффективности работы педагогических университетов в России. При

этом многие начинающие педагоги готовы ехать в село, но, сталкиваясь с проблемой отсутствия жилья и детских садов в муниципальных образованиях, меняют свое решение.

Участники круглого стола согласились, что не менее острой потребностью в молодых кадрах испытывают лечебные учреждения. «Ежегодный выпуск медицинского факультета не покрывает потребности региона во врачах и медсестрах, несмотря на то, что около 90% выпускников факультета трудоустраиваются на территории Ульяновской области», - сообщил первый проректор, проректор по учебной работе УлГУ Нектарий Гурин. – «Лечебное дело», «Акушерское дело» и «Социальная работа» - первые специальности, прошедшие в нашем вузе общественную аккредитацию на трехлетний период, кроме того, завершается процедура аккредитации специальности «Юриспруденция». Собеседника поддержала начальник отдела кадрового обеспечения Министерства здравоохранения региона Наталья Лямаева, отметив, что, помимо Ульяновского госуниверситета, кадры для медицинских учреждений Ульяновской области на основании регионального заказа готовят в Самаре и Саратове. Согласно федеральной программе «Земский доктор», молодые врачи, в течение 5 лет отработавшие на селе, получают единовременную выплату в 1 млн. рублей. Совместно с кафедрой последилового образования УлГУ специалисты Минздрава запустили новую информационную систему в сети Интернет, где в личных электронных кабинетах главных врачей лечебных учреждений каждый выпускник-медик может ознакомиться с перечнем имеющихся вакансий.

Ульяновский госуниверситет может стать примером внедрения уникальной инициативы: совместно с ЗАО «Авиастар-СП» УлГУ открыл бюджетный набор на специальность «Авиастроение». При этом профессиональная подготовка студентов ведется с участием сотрудников предприятия, а курсовые и дипломные работы они защищают непосредственно на заводе.

Подводя итоги круглого стола, председатель Общественной палаты Нина Дергунова обозначила ряд несоответствий в системе координации действий учреждений высшего и среднего профессионального образования, органов государственного и муниципального управления, предприятий и организаций региона, общественных объединений в вопросе формирования регионального кадрового пространства. Членами Палаты были отмечены ключевые проблемы, в том числе низкая активность и нежелание руководств крупных и средних предприятий, расположенных в регионе, осуществлять планомерную деятельность по подбору кадров, трудоустройству выпускников вузов и ссузов и их адаптации в трудовых коллективах. К содействию этому процессу необходимо привлечь Торгово-промышленную палату Ульяновской области, региональное отделение Российского союза промышленников и предпринимателей, «Опору России» и другие общественные организации, объединяющие представителей бизнеса. Немаловажной задачей остается строительство муниципального жилья в г. Ульяновске и сельских районах, которое молодые специалисты могли бы брать в аренду на выгодных для себя условиях. «Несмотря на то, что по сравнению с периодом 1990-х годов система подготовки кадров в нашей области

претерпела позитивные изменения, образовательным учреждениям, власти и обществу предстоит пройти еще долгий путь для решения накопившихся проблем», - суммировала председатель Общественной палаты области.

Источник: пресс-служба Общественной палаты Ульяновской области

Вологда. Эффективное содействие в обеспечении квалифицированными кадрами приоритетных сфер социально-экономического развития города

Сущность предложения

Разработка и реализация Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов».

Комплексный подход к решению проблем кадрового обеспечения приоритетных сфер социально-экономического развития города Вологды.

Организационно-технологическое решение вопроса

Администрация города Вологды выступает в роли координатора: на основе прогнозирования, рационального планирования подготовки кадров, содействуя трудоустройству выпускников, используя мотивационные механизмы и меры социальной защиты работников, предоставляя налоговые льготы «Базовым организациям учреждений начального (среднего) профессионального образования», содействует обеспечению потребителей кадров персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи перспективного развития своей сферы деятельности. Приняты:

1. Постановление Администрации города Вологды от 28 сентября 2010 года №5165 «Об утверждении Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов» и Мероприятий по реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов» на 2010 год».

2. Постановление Администрации города Вологды от 3 ноября 2010 года №6040 «Об утверждении городской целевой программы «Мероприятия по реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов» на 2011-2013 годы» (с последующими изменениями).

3. Постановление Администрации города Вологды от 20 декабря 2010 года №6929 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Вологды от 28 сентября 2010 года №5165 и о создании Совета по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды».

4. Постановление Администрации города Вологды от 24 января 2011 года № 204 «О проведении конкурса на лучшее освещение

темы «Профессионал с большой буквы» в печатных и электронных средствах массовой информации».

5. Постановление Администрации города Вологды от 3 марта 2011 года № 942 «О создании рабочей группы по координированию профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ города Вологды».

6. Распоряжение Администрации города Вологды от 24 мая 2011 года № 109 «Об организации подготовки и проведения приема Главой города Вологды лучших выпускников учреждений профессионального образования – участников кадрового резерва «Золотой резерв Вологды»».

7. Постановление Администрации города Вологды от 18 июля 2011 года №3918 «О внесении изменений в состав Совета по содействию в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов города Вологды и об утверждении рабочих групп Совета» (Созданы и активно работают 4 рабочие группы: по реализации социально-значимого проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов»; по координации кадровой работы с муниципальными служащими и резервом управленческих кадров города Вологды; по закреплению базовых организаций и последующей работе с базовыми организациями учреждений профессионального образования; по определению прогнозной потребности в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах).

8. Постановление Администрации города Вологды от 03 октября 2011 года № 5844 «О реализации на территории муниципального образования «Город Вологда» социально значимого проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов»».

9. Решение Вологодской городской Думы от 29 сентября 2011 года №771 «О внесении изменений в положение о земельном налоге» (освобождение от уплаты земельного налога в размере 30 процентов организациям, имеющим статус «Базовая организация образовательного учреждения начального (среднего) профессионального образования»).

10. Подписаны одиннадцать 4-х сторонних договоров о сотрудничестве по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов между предприятиями города и учреждениями начального и среднего профессионального образования, расположенными на территории города Вологды.

11. Подписаны:

Соглашение о взаимодействии при реализации социально значимого проекта-конкурса «Вологда – город профессионалов» между Администрацией города Вологды, Вологодским городским отделением регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», Советом ректоров вузов области и Советом директоров учреждений среднего и начального профессионального образования города.

Соглашение между Ассоциацией «Машиностроительные предприятия Вологодской области», Администрацией города Вологды, Вологодской городской Думой и Вологодским Региональным отделением Всероссийской политической партии «ЕДИНАЯ РОССИЯ» на 2011-2013 годы по взаимодействию при реализации Концепции кадровой политики;

Соглашение между Некоммерческой организацией РООР «Союз строителей и проектировщиков Вологодской области», Администрацией города Вологды, Вологодской городской Думой и Вологодским Региональным отделением Всероссийской политической партии «ЕДИНАЯ РОССИЯ» на 2011-2013 годы по взаимодействию при реализации Концепции кадровой политики;

Соглашение между Объединением «Легкая промышленность и народно-художественные промыслы», Администрацией города Вологды, Вологодской городской федерацией профсоюзов, Вологодским городским отделением РОР «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области» по вопросам социально-экономической политики на 2011 год (в соглашение вносятся изменения по вопросам реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов»).

Дополнительное соглашение к Соглашению между Администрацией города Вологды, Вологодской городской федерацией профсоюзов, Вологодским городским отделением РОР «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области» по вопросам социально-экономической политики на 2011 год (в соглашение вносятся изменения по вопросам реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов»).

12. По итогам Конкурсов профессионального мастерства среди представителей различных рабочих профессий проведен Форум «Мастера Вологодчины».

Финансовые ресурсы для разработки и реализации практики (технологии)

Городская целевая программа «Мероприятия по реализации Концепции кадровой политики муниципального образования «Город Вологда» до 2020 года «Вологда – город профессионалов» на 2011-2013 годы». Общий объем финансирования – 7,17 млн рублей, в том числе в 2011 году 2,37 млн рублей.

Социальный эффект в результате реализации практики (технологии)

Основные социальные эффекты от реализации Концепции кадровой политики города Вологды в 2011 году: 1. По итогам формирования прогнозной потребности в кадрах проведена инвентаризация перечня профессий и специальностей учреждений профессионального образования, согласованы контрольные цифры приема на наиболее востребованные профессии, открыта подготовка по ряду новых профессий и специальностей, оптимизирована структура учреждений профессионального образования, расположенных на территории города (повышен статус ряда учреждений, ликвидировано дублирование в подготовке кадров в учреждениях начального и среднего профессионального образования).

2. Для содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и привлечению лучших выпускников к работе по полученной профессии или специальности на территории города сформирован кадровый резерв «Золотой резерв Вологды», участники которого имеют приоритетное право трудоустройства на предприятия, в организации и учреждения города. В соответствии с договорами с отраслевыми Ассоциациями работодателей участники резерва приоритетно включают в кадровый резерв предприятий и организаций. В 2011 году в социально значимом проекте-курсе «Вологда – город профессионалов» участвовали 555 студентов и обучающихся старших и выпускных курсов учреждений

профобразования, 59 отобраны в кадровый резерв «Золотой резерв Вологды». Для них организованы курсы повышения квалификации в области управленческой деятельности в рамках городской целевой программы на базе филиала ФГБОУ ВПО АНХиГС в городе Вологде.

3. В результате утверждения налоговых преференций для Базовых организаций в 2012 году более 7 млн рублей будет направлено предприятиями города на развитие учреждений начального и среднего профобразования (доплаты мастерам производственного обучения и преподавателям; приобретение станочной базы, оборудования; финансирование дополнительной подготовки выпускников в соответствии с конкретными запросами Базовых организаций и т.д.).

Экономический (финансовый) результат внедрения практики (технологии)

Улучшение кадровой ситуации на предприятиях города, адресная подготовка квалифицированных специалистов, сохранение молодежи в городе, даст несомненный экономический эффект.

Реализация практики (технологии): география ее использования и возможности ее распространения

Практика реализуется на территории муниципального образования «Город Вологда». Рекомендуем к распространению в городах Российской Федерации.

Отрасль применения практики (технологии)

Комплексная технология. Сфера управления.

Дата внедрения практики (технологии)

С октября 2010 года.

Контакты:

Администрация города Вологды
телефон приемной - 8 817-2 72-00-42
факс приемной - 8 817-2 72-25-29
e-mail: admgor@vologda-city.ru
Официальный сайт органов местного самоуправления города Вологды
<http://www.vologda-portal.ru/>

Иркутск. Обучение и переподготовка кадров для малого и среднего предпринимательства

Сущность предложения

Начиная с 2008 года в рамках муниципальной целевой программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Иркутске на 2008-2012 гг.» реализуется обучающий проект по проведению 72-часовых курсов повышения квалификации для предпринимателей. Новой формой обучения стало проведение тренингов для предпринимателей. Среди основных направлений в реализации кадровой политики – проведение семинаров, конференций, круглых столов по актуальным для предпринимателей вопросам.

Масштаб мероприятия

В 2009-2010 годах обучение на курсах повышения квалификации прошли 410 предпринимателей, в тренингах участвовало 120 человек. Общая численность предпринимателей, посетивших семинары, более 2,2 тыс. человек. Начиная с 2009 года, администрацией города на постоянной основе осуществляется сотрудничество с городским

Центром занятости населения по вовлечению в предпринимательскую деятельность безработных граждан. За 2009 год предпринимательскую деятельность при содействии администрации города Иркутска начали более 50 безработных, проведена экспертиза 175 инвестиционных проектов безработных граждан, желающих организовать свое дело. Новым проектом в 2009 году стало изготовление и распространение аудио-, видео-, печатных курсов обучения по основным аспектам предпринимательской деятельности.

Организационное решение вопроса

Организация выполнения вопросов обучения и подготовки кадров осуществляется в соответствии с утвержденными постановлением администрации г. Иркутска от 22.03.2010 N 031-06-790/10 "Об утверждении Стандартов качества муниципальных услуг" стандартами муниципальных услуг. Размещение муниципального заказа на обучение и переподготовку кадров для малого и среднего предпринимательства осуществляется на конкурсной основе в соответствии с требованиями ФЗ-94.

Технологическое решение вопроса

Для более полного информирования предпринимателей по вопросам законодательства в здании администрации г. Иркутска и налоговых инспекциях по г. Иркутску установлены справочно-информационные комплексы для предпринимателей. Необходимую информацию можно посмотреть на экране терминала, скопировать на флэш-карту или распечатать на встроенном термомпринтере. Всего установлено 5 терминалов.

Социальный результат

Увеличение численности занятых на малых предприятиях, снижение уровня безработицы. Повышение информированности и грамотности предпринимателей.

Экономический результат

Сокращение расходов федерального бюджета, направляемых по линии службы занятости населения на выплаты пособий по безработице.

Реализация предложения

Данный проект является высоко востребованным среди предпринимателей города.

Финансовые ресурсы

На реализацию данного проекта за счет средств бюджета города Иркутска, предусмотренных на финансирование мероприятий программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Иркутске на 2008-2012 гг.», в 2009-2010 годах было выделено 2,7 млн. рублей.

Нормативно-правовая база

Постановление Администрации г. Иркутска от 22.03.2010 N 031-06-790/10 "Об утверждении Стандартов качества муниципальных услуг"

Размещение муниципального заказа на обучение и переподготовку кадров для малого и среднего предпринимательства осуществляется на конкурсной основе в соответствии с требованиями ФЗ-94.

Награды

Практика отмечена дипломом III Международного смотра-конкурса городских практик "Лучший город СНГ и ЕврАзЭС" 2010 год.

Контакты:

Департамент экономики Администрации города Иркутска
Тел. (8352)24-09-15

Будущее — за непрерывным образованием

Именно оно позволит предельно быстро донести все новые веяния в максимально широкую управленческую среду

Автор — Вера Артеага

Источник: Газета Совета Министров Республики Беларусь «РЭСПУБЛИКА»



Вузы во многих странах давно перестали быть просто заведениями, которые обучают. Их роль гораздо шире. И в первую очередь, наверное, это связано с активным развитием вузовской науки. Вузы становятся центрами, не только аккумулирующими, но и генерирующими инновации, прекрасными площадками для формирования и развития интеллекта, креативности и профессионализма. Что в этом направлении делается в Академии управления? Этот и другие вопросы мы адресовали проректору по научной работе Академии управления при Президенте Беларуси кандидату технических наук Анне РЯБОВОЙ (на снимке).

— Для Академии управления научная деятельность — один из важнейших приоритетов. Мы обучаем управленцев, поэтому наши подходы и методики должны быть, с одной стороны, уникальны, а с другой — тщательно апробированы. Поэтому мы ведем научно-исследовательскую работу в нескольких формах. У нас все кафедры проводят научные исследования по тематике, лежащей в русле нашего единого научного направления, но, естественно, по проблематике, соответствующей специфике конкретной кафедры. Это дает нам возможность решать реальные задачи, возникающие в государстве, и постоянно актуализировать учебный процесс.

Для придания большей системности научным исследованиям у нас выделен в отдельную структуру и работает Научно-исследовательский институт теории и практики государственного управления. Тематика его исследований — это повышение эффективности государственного строительства, образовательных технологий для подготовки управленцев, системное видение кадровой политики, модельные подходы в исследовании развития государства, новые технологии самообразования.

Помимо этого, институт является ключевым звеном в обеспечении дистанционного обучения, поддержке крупных государственных электронных ресурсов, правовой экспертизы.

— На какие исследования сегодня делает ставку Академия управления?

— Их несколько. Во-первых, это вопросы эффективного управления в условиях различных интеграционных объединений. Мировые тенденции таковы, что в той или иной форме нам приходится работать в условиях тесного взаимодействия с другими странами. Это влечет необходимость изучения и гармонизации наших правовых баз, сопоставления квалификационных требований к профессиональным качествам работников, согласования технологий обучения. То есть речь идет о разработке национальной рамки квалификаций и эффективных механизмов управления крупными проектами, как в стране, так и на межгосударственном уровне.

Также одним из приоритетных направлений наших научных исследований является государственно-частное партнерство. Несмотря на то что законодательство в этой сфере находится еще на стадии проработки, мы уже открыли магистратуру и начинаем готовить специалистов.

Еще одно направление связано с совершенствованием учебного процесса в Академии управления — развитие и повышение эффективности самообразования, в основе которого лежит дистанционное обучение. Мы видим, что в последние годы оно развивается быстрыми темпами и играет одну из ведущих ролей среди форм получения знаний. Тому есть ряд причин, в числе которых — расширение числа желающих получить образование, занятость по основному месту работы действующих управленцев, возможность реализации широкого набора образовательных услуг, его быстрой модификации и стремление снизить стоимость обучения. Мы изучаем мировой опыт и, выбирая лучшее, постоянно развиваем наши образовательные возможности.

— С помощью исследований вы можете ответить на вопрос, как воспитать профессионального управленца? И, главное, как оценить качество его подготовки?

— В процессе «выращивания» управленца высокого уровня есть три ключевых момента. Его надо правильно отобрать, правильно обучить и настроить на режим постоянного профессионального развития.

Одним из основных инструментов отбора во всем мире является психологическое тестирование. Мы идем по такому же пути. В нашем НИИ теории и практики госуправления разработан и апробирован авторский вариант тестирования, которое позволяет давать обоснованные заключения о степени способности конкретного человека к управленческой деятельности.

Мы переориентируем наши образовательные программы на реализацию компетентностного подхода к обучению, получившего широкое распространение в мире. Суть его в том, что весь процесс обучения ориентирован не на статичное накопление знаний, а на формирование у выпускников способности решать с помощью полученных знаний конкретные задачи.

Учитывая поставленные задачи, мы, естественно, отдаем предпочтение активным формам обучения, позволяющим нашим студентам мобильно апробировать полученные знания в квазиреальных условиях. Например, нашим центром информационных технологий совместно с кафедрами создаются деловые игры по различным курсам, которые пользуются огромным успехом. Также практикуется использование одной из наиболее популярных гарвардских форм обучения — «case-study», основанной на создании пакетов реальных ситуаций для отработки со студентами.

Поскольку дать оценку качества подготовки специалиста возможно только при решении конкретных управленческих задач, то наша цель — смоделировать условия, максимально приближенные к реальным, и разработать соответствующую оценочную шкалу, которая и должна стать инструментом для оценки овладения управленческими навыками.

— В целом насколько охотно сегодня студенты академии идут в науку?

— Достаточно охотно. В вузе — большой потенциал. У нас на 19 кафедрах трудятся 44 доктора и 183 кандидата наук. Практически при каждой кафедре действует студенческий научный клуб. Наши студенты очень активны, участвуют и занимают престижные места на различных научных и инновационных площадках. Многие, закончив сначала магистратуру, а потом аспирантуру, остаются в родном вузе.

Но сегодня процент магистрантов невелик, поскольку это около 7 % от общего числа студентов академии, что определяется нормативными требованиями. Но с переходом на 4-летнее обучение, мы полагаем, эта цифра вырастет, поскольку основные акценты по формированию специализации будут смещены именно в область магистратуры. В ней будут изучаться практикоориентированные дисциплины, позволяющие обеспечить высокий уровень квалификации по конкретному востребованному направлению.

Возможно, подготовка магистров в сфере управления должна будет осуществляться на уровне госзаказа. Например, специалисты в области электронного правительства, выпускники специальности «управление информационными ресурсами» — это те, кто в будущем может пополнить ряды госорганов в области управления информационными ресурсами. Таких специалистов сегодня остро не хватает.

Мы приветствуем стремление наших студентов проявлять себя на площадках управленческой деятельности. Так, на молодежном инновационном форуме победила наша студентка с проектом «Уникальная Беларусь. Беларусь в фактах и лицах». На первый взгляд, таких проектов много, но привлекателен он тем, что аккумулирует не официальные факты о нашей стране, а активизирует интерес к Беларуси на уровне общей популяризации, через яркие, запоминающиеся примеры. Например, то, что рецелт «Сникерса» разработал белорус, что первым сигнал с «Титаника» принял белорусский радист.

Другой проект, к которому, кстати, уже проявили интерес инвесторы, объединил сайты всех предприятий отечественной легкой промышленности на площадке «Беллепрома». С его помощью легко и удобно можно получить информацию о производимой продукции, размерах и ценах, условиях приобретения.

Ссылка: <http://www.respublika.info/5510/edu/article54558/>

МИРОВОЙ ОПЫТ

Эффективное государство нуждается в высококачественном топ-менеджменте

Кадровый потенциал во всех цивилизованных странах мира рассматривается как фактор устойчивого роста и даже лидерства на мировой арене.

В связи с этим подготовке топ-менеджеров XXI века везде уделяется повышенное внимание. А в развитых странах даже имеется наработанный годами опыт. Известно, что Гарвардский университет окончили восемь американских президентов, а во Франции, в свою очередь, действует 240 учебных заведений управленческого профиля. По этому пути движется и Казахстан. О необходимости формирования «кадрового резерва президента» в недавнем послании народу Казахстана отметил Глава государства Нурсултан Назарбаев. Нарботки уже есть, это и стипендиаты программы «Болашак», которые сегодня трудятся в разных сферах госаппарата, и открытый в 2009 году «Назарбаев Университет». И, тем не менее, новые задачи развития страны предъявляют новые требования к управленцам. А значит, здесь остается простор для маневров.



В своем ежегодном послании народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация - главный вектор развития Казахстана» Глава государства Нурсултан Назарбаев поставил задачу улучшения кадрового потенциала государственной службы, подготовки высококвалифицированного класса менеджеров новой формации - основы политической элиты государства в XXI веке.

Личностные и профессиональные качества представителей власти, деятелей науки, искусства, бизнеса во все времена определяли успех той или иной страны. Кадры, как принято говорить, решают все. И этот тезис в новых реалиях глобального мира нисколько не потерял своего значения. Руководители государства, творческая, научная, бизнес-элиты - это визитная карточка своей страны, своего народа на мировой арене. В этой связи подготовке топ-менеджеров для госслужбы, национальных компаний, холдингов, крупных предприятий, научных учреждений и т.д. должно уделяться особое внимание. При решении данной задачи не надо «стесняться» активно использовать зарубежный опыт, лучшие мировые практики.

Различные методики подготовки управленческих кадров успешно апробированы во многих странах мира. Наиболее известные из них: японская, американская, французская, немецкая, сингапурская и ряд других. Каждая из этих методик имеет свои национальные отличия, но все они направлены на одно - повышение эффективности работы государственного аппарата, увеличение его способности не только адаптироваться к происходящим внешним и внутренним процессам и явлениям, но и инициировать, контролировать их, получать для своей страны выгоды и преимущества.

В развитых странах подготовка будущих администраторов начинается еще со студенческой скамьи. На этом «специализируется» ряд элитарных учебных учреждений, например, Гарвардский университет США закончили восемь американских президентов, а 75 лауреатов Нобелевской премии были связаны с Гарвардом как студенты, преподаватели или как сотрудники. Также Гарвардский университет занимает первое место в стране по количеству миллиардеров среди выпускников. Пять президентов США оканчивали Йельский университет, а из 50 премьер-министров Великобритании 20 были выпускниками знаменитого Итонского колледжа.

В Японии главной кузницей кадров для пополнения рядов государственных служащих является факультет права Токийского университета.

Однако в современном мире иметь хорошее базовое образование уже не достаточно. Ситуация вокруг меняется так быстро, что учиться, повышать свою квалификацию необходимо постоянно, в течение всей жизни.

В мировой практике существует целая система подготовки и переподготовки администраторов всех уровней. Например, во Франции действуют 240 учебных заведений управленческого профиля. Самым престижным из них является Национальная школа администрации (ЕНА) при премьер-министре Франции, задача которой - обеспечить подготовку государственных функционеров высшего эшелона. Школа была создана в 1946 году генералом де Голлем. Выпускниками ЕНА были два президента Пятой республики, семь премьер-министров, министры, сенаторы и депутаты Национального собрания, дипломаты, судьи, топ-менеджеры крупнейших государственных и международных компаний, банков и т. д.

Подготовка руководителей среднего звена и муниципальных органов власти осуществляется в Политехнической школе и в региональных институтах государственного управления.

Во Франции, как и в Японии, сложилась успешная практика стажировок государственных служащих в других (смежных) ведомствах, в том числе расположенных в регионах, с целью изучения положения дел на местах (в областях, округах, префектурах), получения нового служебного опыта, повышения мобильности сотрудников, их осведомленности о различных аспектах и направлениях деятельности выбранных структур.

Немецкие чиновники тоже учатся постоянно. Их учеба начинается еще до поступления на госслужбу. Согласно федеральному закону, претендент на государственную службу должен пройти предварительную специальную подготовку, форма и продолжительность которой устанавливаются сообразно служебной иерархии. На высший уровень управления допускаются только специалисты с высшим образованием, сдавшие первый государственный экзамен, а затем, после двухлетней подготовительной службы, и второй государственный экзамен.

Чтобы выйти на федеральный уровень управления в США, кандидату также необходимо пройти целый ряд ступеней обучения и профессиональной практики, включающий в себя учебу в престижном университете, стажировки в министерствах, аппаратах партии, конгресса, заграникомандировки и т.д. В результате формируется высококвалифицированный чиновник, отвечающий интересам правящей элиты.

На первые и вторые роли государственных служащих в США котируются лица, имеющие ученую степень доктора или магистра. Кандидаты, не имеющие ученых степеней, назначаются на должности среднего уровня управления.

Для стимулирования служащих к постоянному повышению своей квалификации в Соединенных Штатах применяются меры как морального воздействия (создание в среде работников «учебного климата», атмосферы настойчивой необходимости постоянного совершенствования знаний, «нетерпимости» к нежелающим учиться), так и законодательные меры - лицензирование на 3-5 лет с последующей аттестацией.

Таким образом, мировой опыт убедительно показывает, что создание адекватной, четкой модели подготовки госслужащих имеет ключевое значение для эффективного функционирования всей системы управления государством. Страна только тогда может стабильно и успешно развиваться, когда обладает компетентным, высокопрофессиональным и ответственным корпусом администраторов-управленцев на всех уровнях. Кадры, как уже говорилось, во все времена решали и решают все, и главное для них - высокий профессионализм и безупречные моральные качества.

Республика Казахстан с первых лет своего становления как независимого государства уделяет подготовке высококвалифицированных специалистов очень большое внимание. Так, в целях создания класса профессиональной национальной элиты правительство Казахстана ежегодно направляет значительные средства для подготовки казахстанских кадров по широкому перечню востребованных актуальных специальностей в лучших зарубежных научно-образовательных центрах в рамках президентской программы «Болашақ». С момента учреждения программы «Болашақ» в 1993 году обладателями данной стипендии стали

свыше восьми тысяч человек, многие из которых сегодня вносят достойный вклад в развитие Казахстана во всех отраслях и секторах экономики, органах государственного и муниципального управления.

Достигнутые успехи и накопленный научно-педагогический потенциал позволили нашей стране в 2009 году создать собственное научно-образовательное учреждение мирового уровня, функционирующее по принципам автономии и академической свободы - «Назарбаев Университет». Все академические и научно-исследовательские программы этого вуза реализуются в официальном партнерстве с университетами, входящими в тридцатку лучших вузов мира, и международными научными организациями. Помимо уже действующей программы бакалавриата, с 2012 года в университете начинает действовать и программа магистратуры, выполняющая подготовку специалистов на базе Высшей школы государственной политики и Высшей школы бизнеса. Также на базе университета постоянно действуют краткосрочные программы повышения квалификации: программа по подготовке и повышению квалификации государственных служащих и тренинговая программа для топ-менеджмента среднего бизнеса.

С 2005 года в Астане успешно действует Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, созданная на базе Академии государственной службы при Президенте РК. В составе академии осуществляют образовательную-научную деятельность пять институтов (Институт дипломатии, Институт правосудия, Институт модернизации государственного управления, Институт государственного и местного управления, Институт переподготовки и повышения квалификации государственных служащих) и Национальная школа государственной политики (НШГП). Миссией школы является формирование управленческой элиты Казахстана, подготовка новой генерации высокопрофессиональных государственных служащих.

Концепция развития школы разработана на основе лучшего мирового опыта (Сингапурской школы государственной политики им. Ли Куан Ю, Школы Д. Ф. Кеннеди Гарвардского университета, Лондонской школы экономики и политических наук, Национальной школы администрации Франции и др.).

Обучение в НШГП проходит по образовательным программам на основе международных стандартов. К преподаванию привлекаются первые руководители органов государственного управления республики, известные казахстанские и зарубежные ученые, топ-менеджеры национальных компаний и международных организаций, представители зарубежных дипломатических миссий. Программа обучения объединяет в себе новейшие теоретические знания в области государственной политики, понимание казахстанского опыта и передовой международной практики.

Также в рамках Бюджетной программы 003 в Академии государственного управления при Президенте РК функционируют постоянно действующие семинары-тренинги по актуальным проблемам современного развития, которые проводят лучшие приглашенные ученые и эксперты со всего мира.

Общее количество государственных служащих, прошедших курсы повышения квалификации в академии уже превышает 14 тысяч человек. При этом каждый десятый выпускник занял высокую политическую должность или приравненную к ней.

Подготовка управленческих кадров ведется и во всех крупных вузах республики, как государственных, так и частных. Например, широко распространены западные программы MBA (Master of Business Administration), большой популярностью пользуется специальность «государственное и муниципальное управление».

Свои центры подготовки высококвалифицированных менеджеров имеют и флагманы казахстанского бизнеса, в частности Фонд национального благосостояния «Самрук-Тазына». В 2009 году на базе Единого центра развития персонала Национальной компании «КазМунайГаз» был образован Корпоративный университет «Самрук-Тазына». Миссией Корпоративного университета является подготовка руководителей мирового уровня и предоставление качественных HR-решений, увеличивающих стоимость группы компаний фонда «Самрук-Тазына». Главная стратегическая цель - стать единой системой управления знаниями, развития лидерства и талантов группы компаний фонда.

Основные направления деятельности Корпоративного университета: корпоративное обучение и развитие персонала, оценка и тестирование персонала, аутсорсинг и рекрутинг, HR-консалтинг и управление знаниями.

Сотрудники, прошедшие обучение лучшим мировым практикам в стенах университета, могут по праву называть себя новой формацией корпоративных лидеров.

Посредством обучения специалистов в Корпоративном университете «Самрук-Тазына» фонд развивает современные принципы корпоративного менеджмента, осуществляет подготовку высокопрофессиональных администраторов не только для своих нужд, но и обеспечивает потребности своих партнеров - крупнейших компаний и корпораций Казахстана.

Таким образом, важным элементом в системе построения эффективного государственного и корпоративного менеджмента является система подготовки высококлассных управленческих кадров, владеющих знаниями и навыками в административной, экспертной, коммуникационной и других сферах деятельности. Нестандартные задачи, стоящие перед всеми странами мира в XXI столетии, требуют нестандартных решений. А прийти к такому можно, только имея все современные знания и владея передовыми технологиями управления.

Новый век предъявляет высокие требования к управлению современным государством. Деятельность в сфере управления на всех уровнях требует от работника высоких моральных и личностных качеств, отличного образования, культуры, этики, профессиональной подготовки, широкого кругозора, гибкости, мобильности, инициативности и креативности. Усилия, направленные сегодня на воспитание национальной управленческой элиты мирового уровня, позволят Казахстану значительно укрепить авторитет страны в политической и бизнес-сферах, будут способствовать росту его экономического, человеческого и гуманитарного потенциала.

Источник: www.zakon.kz

Автор: **Бэла СЫРЛЫБАЕВА**, к.зн, заведующая отделом экономических исследований КИСИ при Президенте РК

Ссылка: <http://www.zakon.kz/kazakhstan/4493065-jeffektivnoe-gosudarstvo-nuzhdaetsya-v.html>

Французский опыт профессиональной подготовки государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления



Автор - **Бабинова Елена**, главный консультант Национального Института стратегических исследований Украины при Президенте Украины, кандидат наук государственного управления

Данная статья была подготовлена при организационной и финансовой поддержке Фонда «Дом Науки Человека» в рамках программы Дидро, а также при научной и организационной поддержке Школы Национальной Администрации и Национального Института Территориальных Исследований (Франция)

This article was prepared by organizational and financial support of the Foundation "House of the Sciences of Man" (La Fondation Maison des sciences de l'homme (FMSh)) in the framework of a postdoctoral programme Diderot and scientific and organisational support of the National School of Administration (Ecole nationale d'administration - ENA) and National Institute of Territorial Studies (Institut national des etudes territoriales - INET) (France)

Франция имеет значительный опыт в эффективной профессиональной подготовке государственных служащих и должностных лиц органов

местного самоуправления. Опыт данной страны в этой сфере может быть достаточно полезным для многих стран постсоветского пространства.

Профессиональная подготовка государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления во Франции четко разделена. Подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих осуществляет Школа национальной администрации Франции (Ecole nationale d'administration - ENA), а подготовкой управленческих кадров местного уровня занимается Национальный институт территориальных исследований (Institut national des etudes territoriales - INET).

Демократизация доступа к государственной службе, в том числе и на высших руководящих должностях, а также повышение профессионализма и качества подготовки высших руководящих кадров является фундаментальным принципом деятельности Школы национальной администрации Франции, которая была создана в 1945 году по инициативе Шарля де Голля. Исходя из этих принципов, основным заданием Школы является подготовка высших руководящих кадров государственной службы на основе таких принципов как ответственность, нейтралитет и качество исполнения. Школа разделяет подготовку специалистов по двум основным направлениям: экспертиза и публичное управление [5].

Подготовка экспертов осуществляется во всех сферах государственной службы, таких как право, публичные финансы, экономика, европейские и международные вопросы, управления региональным развитием и электронное управление.

Публичный менеджмент включает проектный и командный менеджмент, мониторинг и оценку коллективного исполнения, управление человеческими ресурсами и кадровый менеджмент в условиях постоянных изменений во внешней и внутренней среде.

Как отмечается в уставных документах Школы, ее основная миссия:

- подготовка высших руководящих кадров государственной службы, как французов, так и иностранцев;
- переподготовка кадров или повышение их квалификации;
- международные отношения в сфере управления и государственного управления;
- тренинги по европейским вопросам и подготовка специалистов к конкурсам на работу в международные институты [2].

На современном этапе деятельность Школы национальной администрации Франции базируется на новом Декрете от 23 февраля 2010 года «О миссии, управлении и работе дирекции Школы национальной администрации», который дополнил уже существующие нормативные акты относительно функционирования Школы и более четко определил ее структуру, основные задачи и управленческую структуру [1].

ENA имеет 5 основных подразделений, управляемых ее директором:

- Дирекция по подготовке государственных служащих;
- Дирекция стажировок;
- Дирекция по международным отношениям;
- Дирекция по европейским вопросам;
- Генеральный Секретариат.

Сейчас в Школе работает около 220 человек. Это ее полный состав, включающий администрацию, преподавателей, техническую службу и службу поддержки и обеспечения работы ENA. Но это основной состав. В то же время ENA ежегодно приглашает около 1000 преподавателей со всего мира для проведения семинаров, круглых столов и лекций.

ENA имеет несколько научных центров, а также свои представительства по всей стране, в наиболее крупных городах. Два основных города, где расположены центры Школы и ее дирекция - это Париж и Страсбург. В Париже деятельность Школы направлена на международную деятельность, международные отношения, а также на краткосрочные научные и учебные циклы, как национальные, так и международные (от 2 недель до 2 месяцев). В Страсбурге осуществляется более длительная подготовка (от 6 месяцев до двух лет). Там также находится несколько основных научных центров Школы и ее руководство.

Международные циклы ENA осуществляются при поддержке посольств Франции в разных странах, занимающихся отбором участников и финансированием их обучения. На сегодняшний день, по данным ENA, в Школе прошло подготовку на международных циклах более 3000 государственных служащих из разных стран мира. Школа предлагает разнообразные программы для иностранных студентов. Базовым принципом международных циклов ENA является обмен опытом и мнениями между студентами разных стран [3].

В ENA также создана собственная база квалифицированных экспертов, которых насчитывается более 2000. Среди них дипломаты, члены национального Государственного Совета, префекты, государственные служащие, которые занимают высшие руководящие должности и имеют значительный опыт управления, а также профессора университетов, государственные советники по различным вопросам государственного

управления и деятельности правительства, иностранные государственные служащие, преподаватели и советники разных уровней и направлений.

ENA также осуществляет активную деятельность по международной кооперации. Ежегодно Школа приглашает делегации из-за рубежа, организует образовательные и научные визиты, направляет свои экспертов в соответствующие учебные заведения в других странах для технической помощи таким учреждениям по административной модернизации, оценки потребностей правительств разных стран, осуществляет педагогические консультирование при разработке в данных учебных заведениях новейших образовательных программ для государственных служащих, помогает в разработке соответствующих методических рекомендаций и инструкций, проводит различные семинары, предлагает и помогает осуществлять стажировку в органах государственной власти и местного самоуправления Франции. Эти программы поддерживаются посольствами Франции, а также разнообразными программами международного развития.

Приведем далее некоторые цифры.

| Цикл начальной подготовки | Студенты-французы | Студенты-иностранцы |
|-----------------------------------|-------------------|---------------------|
| 2003-2005 (Romain Gary) | 119 | 47 |
| 2004-2006 (Simone Veil) | 101 | 39 |
| 2005-2007 (Republique) | 90 | 18 |
| 2006-2008 (Aristide Briand) | 81 | 18 |
| 2007-2009 (Willy Brandt) | 91 | 35 |
| 2008-2010 (Emile Zola) | 81 | 39 |
| 2009-2011 (Robert Badinter) | 81 | 25 |
| 2010-2011 (Jean-Jacques Rousseau) | 79 | 31 |

Профессиональная подготовка государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления во Франции.

Таблица 1. Количество студентов по годам в рамках различных программ, которые предлагает ENA [2]

| Циклы начальной подготовки | Внешний конкурс | | Внутренний конкурс | | 3-й этап конкурса | |
|-----------------------------------|-----------------|------|--------------------|------|-------------------|------|
| | Муж. | Жен. | Муж. | Жен. | Муж. | Жен. |
| 2003-2005 (Romain Gary) | 40 | 21 | 30 | 16 | 5 | 6 |
| 2004-2006 (Simone Veil) | 37 | 13 | 29 | 13 | 7 | 2 |
| 2005-2007 (Republique) | 34 | 10 | 26 | 11 | 9 | 0 |
| 2006-2008 (Aristide Briand) | 26 | 17 | 15 | 15 | 5 | 3 |
| 2007-2009 (Willy Brandt) | 34 | 12 | 25 | 12 | 5 | 3 |
| 2008-2010 (Emile Zola) | 24 | 17 | 21 | 11 | 7 | 1 |
| 2009-2011 (Robert Badinter) | 25 | 15 | 20 | 13 | 6 | 2 |
| 2010-2011 (Jean-Jacques Rousseau) | 25 | 15 | 20 | 11 | 6 | 2 |

Профессиональная подготовка государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления во Франции.

Таблица 2. Соотношение мужчин и женщин среди слушателей ENA

В 2010 году количество лиц, которые записались на конкурсы ENA, составило 1493 человека. Количество мест - 80.

| Конкурсы | Записалось | Кол-во участников на 1 тесте | Кол-во участников на 2 тесте | Кол-во мест |
|------------|------------|------------------------------|------------------------------|-------------|
| внешний | 924 | 579 | 553 | 40 |
| внутренний | 400 | 268 | 260 | 32 |
| третий тур | 169 | 101 | 99 | 8 |
| В целом | 1493 | 948 | 912 | 80 |

Профессиональная подготовка государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления во Франции.

Таблица 3. Количество участников конкурсов и количество мест в ENA в 2010 году

Приведенные выше данные относятся к профессиональной подготовке именно государственных служащих. Должностных лиц местного самоуправления, как было указано выше, готовит Национальный институт территориальных исследований (Institut national des études territoriales - INET). Его основная задача - подготовка кадров крупных по размерам территориальных общин (городов с населением более 40000 человек) [4].

INET находится в структуре Национального Центра территориального публичного функционирования (Centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT), основным назначением которого является подготовка «функционалов и территориальных агентов», т.е. должностных лиц местного самоуправления и руководителей различных сфер на местном и региональном уровне.

INET был создан вышеназванным Центром, а также французским Национальным Центром местного и регионального развития, как тренинговый научный центр для руководящего состава местных и региональных органов власти.

Тренинги в INET происходят в 4-х основных областях:

- *Административная* - руководители местных и региональных органов власти, директора департаментов;
- *Культура* - директора культурно-образовательных учреждений, подпадающих под юрисдикцию местных властей, начальники департаментов по культуре, директора музеев, библиотек и т.д.;
- *Техническая сфера* - технические директора, руководители департаментов, сфер деятельности которых является транспорт, строительство, территориальное планирование и т.д.;
- *Здравоохранение* - руководители местных больниц, аптек и т.д.

Сфера деятельности INET в структуре CNFPT - стратегический менеджмент территориального развития. INET является не только образовательным учреждением, но и полигоном обмена опытом, инновациями и наработками между руководителями территориальных общин, руководителями местных предприятий и организаций различных сфер деятельности.

Вопросы местного и регионального развития широко обсуждаются и на национальных территориальных слушаниях, которые организуются Институтом и проводятся ежегодно в Страсбурге. Они называются «Территориальные слушания Страсбурга» (Entretiens Territoriaux de Strasbourg) и происходят, как правило, в течение 3 дней. В данном мероприятии принимают участие более 1500 представителей территориальных общин Франции, которые в течение нескольких дней обмениваются мнениями, идеями, наработками и проблемами, а также их решениями в своих городах, благодаря организованным Институтом семинарам, тренингам, круглым столам, проходящих в данный период.

Тематика данных слушаний каждый год варьируется в зависимости от тех проблем, которые стоят перед территориальными общинами в данный период. Так, 2010 год ознаменовался во Франции повышенным интересом общества и ученых к проблемам качества местных услуг, которые предоставляются населению органами местной власти. Практически во всех ведущих высших учебных заведениях были проведены

общенациональные дебаты и обсуждения перспектив. Темой территориальных слушаний Страсбурга, в этой связи, также стало дальнейшее улучшение качества местных общественных услуг. Тема слушаний 2010 года: «Территориальная реформа и ее последствия для местных общественных услуг?» (Reformes territoriales: quelles consequences pour les services publics locaux?).

Как образовательное учреждение, INET работает в тесной взаимосвязи с Национальной школой территориальных кадров и с другими учебными заведениями данного направления, находящимися в системе колледжей публичной службы, которых насчитывается во Франции около сорока.

Тренинговые программы Института начального уровня открыты практически для всех представителей местного самоуправления. Они осуществляются в течение 18 месяцев и проводятся как для групп, так и для отдельных лиц.

Специальные отдельные программы разрабатываются для тех управленцев, которые только недавно получили свои должности или для тех, кто получил новую должность в результате повышения или продвижения по службе. Система обучения в Институте также четко разделяет высшие руководящие должности и должности низшего уровня. Среди основных дисциплин - территориальный менеджмент, специально разработанный курс для старших менеджеров, а также курс для вновь назначенных руководителей.

Национальный институт территориальных исследований (INET) также работает в тесной взаимосвязи с Национальной школой администрации (ENA), совместно проводя различные мероприятия, в том числе и семинары для своих студентов, где обсуждаются важнейшие вопросы территориального развития страны.



Источник: Журнал «Проблемы местного самоуправления»
Ссылка: <http://www.samoupravlenie.ru/45-06.php>
<http://www.mestnoesamoupravlenie.ru/>

Специфика подготовки управленцев Узбекистана

Грамотно обученные специалисты являются неотъемлемым фактором для обеспечения успеха как отдельно взятой компании, так и государства в целом. В современном бизнес сообществе Узбекистана вопрос подготовки грамотных управленцев выходит на первый план. Эксперты Комерсант.Уз решили разобраться в том, кто же такие управленцы будущего и как их подготовить?



Кадры новой формации или Лидеры будущего

В основе успеха и прогресса общества лежит качественное образование. Единой панацеи по качеству образования не существует. Вместе с тем каждая страна нуждается в компетентных управленцах. Конкурентоспособность страны напрямую зависит от уровня образования этих самых управленцев, да и не только управленцев а всех специалистов. Именно поэтому, все страны мира стремятся создать качественную систему образования. С системой образования напрямую связаны политика развития человеческих ресурсов как для отдельно взятого предприятия, так и для страны в целом.

Рыночная экономика диктует свои правила, и основным правилом является эффективное управление человеческими ресурсами. В большинстве своем наблюдается общая неразбериха в результате неэффективного управления человеческими ресурсами и устаревших подходов в образовании на всех уровнях. Результатом этих процессов является большое количество соискателей на рынке труда, что делает очевидным высокий уровень конкуренции на вакантные места. С другой стороны руководителю сложно выбрать из огромного количества предложений по-настоящему профессиональные кадры.

К основным требованиям, предъявляемым современному менеджеру относятся наличие потенциала и практические навыки. Серьезное базовое образование, знание языков, компьютерная грамотность и развитый интеллект должны быть у кандидата по умолчанию. Особую ценность менеджеру в Узбекистане придаст знание международных и

отечественных методов управления и законодательства республики. Возникает резонный вопрос: ну и как подготовить такого менеджера? Ведь руководители любого уровня убеждены, что в настоящее время первоочередной задачей Узбекистана становится подготовка высококвалифицированных управленческих кадров. Для этого необходимы бизнес школы.

По пути создания отечественной бизнес школы

Узбекистан издревле славился сильной системой классического образования. В конце 90-х годов были предприняты первые попытки создания специальной системы подготовки менеджеров - управленцев будущего. Однако, создать серьезную Бизнес школу так и не удалось. АГОС, Банковская Академия и другие инициативы на сегодняшний день все еще не отвечают требованиям, которые выставляются перед Бизнес школами в мире. Вместе с тем для развития малого и среднего бизнеса целесообразно высоким темпами развивать рынок образовательных услуг. Это позволит не только сэкономить бюджетное финансирование образования, но и послужит толчком к развитию конкуренции и повышению качества подготовки кадров.



В этой связи альтернативой классическому виду образования может стать современная бизнес-школа.

Бизнес школа это по сути высшее учебное заведение. Однако в этом учебном заведении фундаментальное классическое образование не покажет желаемых результатов. Бизнес школа подготавливает менеджеров, то есть профессиональных управленцев, а для этого нужен проактивный подход, интерактивные методики для выработки практических бизнес навыков. Отличительной особенностью бизнес-школ от классических академических вузов является их практическая направленность. Во всем мире почти 50 процентов преподавателей - практики бизнеса, заинтересованные в подготовке необходимых кадров.



Обучение будущих управленцев проходит, как правило, в течение двух лет с обязательной стажировкой в компаниях. Равно как и в классической системе образования в Бизнес школу поступают после окончания бакалавриата, при этом крайне желателен опыт работы в бизнесе. Обучение в бизнес школе предполагает возможность выбора студентом интересующих дисциплин и компании, где он хотел бы проходить практику. Компания, в свою очередь, проверяет пригодность студента путем тестирования и собеседования.

Мировой опыт показывает, что для подготовки младшего персонала исполнителей вполне достаточно двухгодичного обучения в профессиональной бизнес школе. Тогда как подготовку менеджеров среднего и высшего звена целесообразно осуществлять по принятой международными стандартами образования системе подготовки бакалавров и магистров. Осуществлять обучение будущих управленцев можно как на базе государственных университетов, так и путем создания негосударственных национальных бизнес-школ.



Вовлечение в бизнес

Важным моментом в подготовке профессиональных кадров для малого и среднего бизнеса является постепенное внедрение в практическую составляющую бизнеса. В рамках классического образования это можно осуществить путем регулярной организации гостевых или буферных часов с приглашением представителей конкретных компаний и организаций - будущих работодателей. Необходимо в рамках занятий предусматривать посещение студентами реальных компаний, с целью ознакомления с производственным процессом. Будущие менеджеры и финансисты должны изучать производственный процесс не только в теории, но и на практике - видеть, как протекает процесс превращения сырья в готовую продукцию, участвовать на торгах. Руководство образовательного учреждения, равно как и будущие работодатели, должны сделать все возможное для поэтапного вовлечения в бизнес будущих специалистов.

Еще одним эффективным методом в подготовке кадров является организация конкурса студенческих бизнес-планов на уровне вуза, региона и республики. Следует особо поддержать наличие совместных проектов, подготовленных студентами экономических и инженерных вузов. В состав жюри также необходимо включить работодателей и потенциальных инвесторов, способных превратить в жизнь передовые идеи. Кроме того подобного рода мероприятия позволяют найти среди сильных студентов потенциальных работников компании.

Создание рынка образовательных услуг это основа повышения качества подготовки кадров. Ответственность за их подготовку наряду с образовательными учреждениями должны взять на себя основные потребители профессиональных кадров - руководители отечественных компаний.

.Автор: София Камалова

Фото Сауда Шахмедова (Коммерсант.Уз)

Ссылка: http://kommersant.uz/upravlenie_lyudskimi_resursami?mode=view&post_id=228402

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Просим выслать на адрес maginfos@ya.ru актуальный e-mail, на который можно отправлять последующие выпуски бюллетеня.

По вашему запросу вышлем предыдущие выпуски бюллетеня, с которыми можно также ознакомиться на сайте www.e-gorod.ru

Для дальнейшего информационного сотрудничества МАГ с вашим городом просим сообщить в письме контакты ПРЕСС-СЛУЖБЫ вашего города (e-mail, телефон, контактные лица).

*С уважением, пресс-служба Международной Ассамблеи столиц и крупных городов
(495)691-14-43, 691-22-63 e-mail: maginfos@yandex.ru, vestnikmag@mail.ru*