

В УПРАВЛЕНЦЫ Я Б ПОШЕЛ -

Стр. 1

СПРАВКА МВ

Перспективный кадровый резерв — это специально образованная группа студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способные к управленческой деятельности в государственных органах (организациях).



Александр Радиков

Александр РАДИКОВ, первый заместитель Главы Администрации Президента Республики Беларусь.

— о желании быть руководителем.
— Не надо стесняться мотивации только с высокой заработной платой. Мотивация — процесс более глубокий. Здесь есть несколько важных аспектов:

конкур) на включение в перспективный кадровый резерв. Результат — плюс один человек.

Наличие компетентных, подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые должности, гарантирует кадровую безопасность социально-экономического развития района и уверенность в завтрашнем дне.

Каждый резервист под руководством куратора составляет план индивидуального развития. Ключевые официальные формы подготовки — школа власти семинары, тренинги, стажировки, где основное внимание уделяется практической обработке изучаемого материала, когда в процессе моделирования ситуации обучающиеся имеют возможность решить и закрепить необходимые знания и навыки.

Взаимодействие с резервистами происходит на основе индивидуального подхода и объективной оценки результатов их работы, возможностей, что позволяет поддерживать на должном уровне и мотивированность на деятельность в государственных органах специализации.

Приносят ли работа в перспективном кадровом резерве развитие руководителю? Судите сами. В течение двух последних лет из его состава были назначены на должности заместители руководителей районных комитетов — начальники управлений сельского хозяйства и промышленности



Валерий Малашко

Александр ИВАНОВСКИЙ, первый проректор Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

— о желании быть руководителем.

— Подготовка перспективного кадрового резерва позволит в целом повысить компетентность руководителей на всех уровнях. Академик разработаны методические рекомендации по организации работы с резервом. По моему мнению, выдвижение должно осуществляться руководителями. Почему? Идя по карьерной лестнице, пройдя через несколько этапов. Здесь имеет значение, как ты себя ведешь, как воспринимаешь себя, какой на практике достигнут результат. Второе — оценка профессиональных навыков, которую тоже может дать руководитель. Для того чтобы нас заметили, нужно стать

Гарев — это уважение, но только до тех пор, когда вы и уважающие своего себя. Второе — желание достичь успеха. Это желание выдвигает, если это успех целого коллектива. Значит, работать в правильном направлении, выбрать верную дорогу. Что касается национальной стороны, то она важна, но без этой дуги составляющая ее недостаточна. Успех придет больше, чем деньги. Определится, чего вы хотите в жизни — заработать на еду, прокормить район, детально освоить производство или научиться делать операции, который выйдете на рынок и пойдете в мир. Каждый должен заниматься своим делом, тем, что ему ближе и лучше получается. Прежде чем возмущать коллектив, человек должен спросить у себя, готов ли он это сделать и осознать ту новую ограниченную ответственность.

Анна ЗЕМЛЯНУХИНА, начальник отдела организационно-кадровой работы Осложненского райисполкома, о перспективах кадровой работы в Осложненском:

— Работа с молодыми кадрами ведется планомерно согласно Указу Президента Республики Беларусь №254 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» от 28 июля 2004 года. В 2006 году создан перспективный кадровый резерв, в который вошли специалисты районного, областного исполнительного комитета, организации различных форм собственности, представители общественных организаций в возрасте до 31 года, которые постоянно наращивали себе в профессиональной деятельности, проходили поддержку качества, принимали активное участие в общественной жизни.

За последний 10 лет через перспективный резерв района прошли 39 человек. Из них 14 вошли в состав резерва в этом году. Сегодня резерв состоит из 34-х кандидатов. В отличие от резерва руководящих кадров, где человек уже фактически подготовлен к управлению на определенную руководящую должность, в перспективный кадровый резерв включены те, кто еще только обнаруживает в себе задатки будущего руководителя. В этом году районскими властями проведены открытые

Дмитрий Малашко, его заместитель Дмитрий Воробьев и Сергей Пучков — заместители начальника землеустроительной службы Сергей Смольных.



Анна Землянухина

ведущий сектором бюджета и отчетности райисполкома Ольга Шельцева. По-моему, это хороший показатель.

Валерий МАЛАШКО, заместитель председателя облисполкома, о форме и структуре резервистов:
— Сейчас в области формируется новый перспективный резерв кадров, поэтому этой форме в определенном смысле — дополнительное

встреча. Нам хотелось создать площадку для общения участников, чтобы работа имела возможность налаживаться, находить новые контакты, даже, может быть, создавать себе в другом. Мы не стали читать лекции, находить, а представляли былые знания выстраивались самим резервистам, получить ответы на вопросы, которые сегодня им актуальны.

Каждое государство имеет свой путь в реализации молодежной

кадровой политики. Мы показываем, что без технологии отбора молодых людей, возможности видеть методологию кадров не совсем сформировать качественную сторону завтрашнего дня. В первую очередь должны найти методы более раннего определения и сопровождения этих молодых людей, причем сопровождать на профориентации, просто переключая с кресла на кресло, менять тяжесть порфира, а в первую очередь, создавать резервистам проблемными реальными ситуациями дня, чтобы видеть, насколько они готовы справиться со сложностями.

Какие задачи стоят перед будущими руководителями? Это реализация программы экономического развития региона, государства. Чтобы находить оптимальные пути, иметь хорошие результаты, нужны грамотные люди. Но грамотность — это не только то, что заложено родителями, школой и вузовским знанием, профессиональная компетентность. Это и то, насколько человек умеет контактировать с другими людьми, его активность, участие в общественной жизни. Какими должны видеть завтрашние управленцы? Индивидуальным, инициативным и проактивным в силу работным, чтобы они и слышали старших, что важно, и привносили в жизнь те новые качества, которые присущи молодой политике.

В перспективном кадровом резерве облисполкома состоит 57 человек, в том числе 11 студентов вузов; по 2 кандидата — от Могилевского государственного университета им. А.А. Кулемина, Могилевского государственного университета продовольствия, Белорусского Российского университета, 1 — Белорусского государственного университета и 4 студента Белорусского государственного технического университета. Дипломированные специалисты имеют следующий профиль образования: сельскохозяйственное — 9 человек, экономическое — 4, юридическое — 5, гуманитарное — 12, техническое — 12, медицинское — 1, 12 человек уже включены в резерв кадров на руководящие должности в райисполкомы и администрации районов. 68 человек прошли обучение по системе поддержки самообразования. 2 резервистов имеют второе высшее образование, 4 — окончены и обучаются в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, 5 — прошли переподготовку.



Александр Иванович

заметным. В первую очередь своими делами. Надо себя позиционировать и предлагать определенные образцы. Кстати, в таком и старшем самодисциплина.

Численность резерва должна быть связана с перспективным развитием области либо отрасли. Сегодня все быстро меняется. Нашим специалистам необходимо четко разбираться в современном мире рыночной экономики, владеть иностранными языками, разрабатывать инновационные разработки. Но, конечно бы не исключать традиционные средства, главным элементом всегда будет человек. Надо получить знания по основным видам. Чтобы находить карьерную дорожку, нужна помощь опытных, первичную должность, проработав на определенном.

Долго ли быть руководителем? Это постоянная готовность к высоким нагрузкам, умение обобщать опыт, решать и владеть собой в стрессовых и экстремальных ситуациях. Руководитель должен уметь объединять людей разных профессий, сам обучать на непрерывном обучении. Ну а если дает

ПУСТЬ МЕНЯ НАУЧАТ!

чувство удовлетворенности от работы людей творчество. И evidence того, что ты можешь влиять на результат. Руководитель думает всегда о национальных интересах, интересах организации и только потом — о своем личном.

В предельно короткие сроки в должность руководителя — около двух лет. Идею подготовки кадров и советует в том, чтобы руководители проходили курс с определенными базами знаний, что значительно сокращает взаимный срок. Самая же высокая эффективность при обучении на рабочем месте, поэтому национализм — была очень полезная.

Роман СЕРГЕНЬ, инструктор группы госнадзора ОАО «Белтрансгаз»-Одесского районного отдела по чрезвычайным ситуациям учреждения «Министерство областного управления МЧС Республики Беларусь».

о митинг и не респондент

— Был в школе, как, наверное, и



Роман Сергень.

Мне интересны такие направления, как психология управления, мотивация труда, рациональное использование времени. Самое главное, что в ходе таких занятий мы получаем не только теоретическое знание, но и имеем возможность отработать свои навыки через тренинг, дискуссию, деловые и ролевые игры. Считаю, что перспективный кадровый резерв — хорошая возможность для профессионального развития молодежи. Нам важно, что государство уделяет много внимания нашему личностному росту.

Елена НАДЗВЕЦ, первый секретарь РК ДО «БРСМ».

о роли молодежного совета в подготовке кадров.

— У нас всегда работ есть определенное количество в общешкольно-коллективной школе, и Союз молодежи — отличная площадка для формирования лидеров школы.

С целью всестороннего развития личности привлечены школы и детские клубы и участие в мероприятиях различных направлений: гражданско-патристических («Салют Победы — слава Беларуси», «Мы граждане Беларуси», «Спорим удачи завтра»), спортивных («Мы за здоровый образ жизни», спортивные соревнования движения («Б картошки»), «В школу с добрым словом», «Молодые мамы») и т.д. То есть каждый может найти себе и место на сцене деятельности.

Широко используются работы в социальных сетях. Районным комитетом созданы и действуют справочники «Дорожники»-«Одессовская молодежь» и группы «Восток»-«БРСМ» в Одессовском. Мы информируем о проведении акций и мероприятий, проводим конкурсы, описки, разрабатываем материалы о творческом образе жизни и широким кругом. Мы проводим общественные мероприятия.



7 советов будущим руководителям от Александра Радькова:

1. Четко определите цели не только для себя, но и для всего коллектива, что очень важно. Сформулируйте задачу четко, сложней, чем ее решить. Убедитесь, что ваши действия будут благоприятствовать запланированному делу.
2. Помните, что вы — проводник государственной политики и должны будете трудиться не только на благо своего коллектива, но и для развития государства.
3. Не забывайте, что вы будете работать с людьми, а не с компьютерами. Научитесь получать удовольствие от успеха всего коллектива, результатов его работы.
4. Умейте правильно пользоваться информацией, которой сейчас полно количество. Важно ее фильтровать, перепроверять. Берите лучшее и настоящее. Нужно быть критичным во время вопроса, чтобы использовать информацию во благо.
5. Проводите себя, используя все возможности. Чтобы реализовать себя, есть множество разных путей — через молодежный союз, другие общественные формирования, профсоюзную работу. Планируйте свой успех.
6. Научитесь читать Общественно, применяться, изучайте необходимую литературу. Важно уметь видеть разные стороны человека и давать возможность по максимуму раскрыться его потенциалу. Общественно, творчески, критично работайте. Достаточно руководителю иногда хлопот, но без них нет дела!
7. Мы живем в правовом государстве, которое имеет четкую нормативно-правовую базу. Нужно ее изучать и понимать, что все регламентируется государственными учреждениями. Руководитель должен быть в этом компетенции. Чем выше служебная лестница, тем больший ответственность. Это не должно быть!

Большинство мальчишек мечтают стать спортсменами. При виде товарищей автомобиль всегда развешивало дур. С аэропортом смотрел кавардзины, репортёжи, в котором слышим и отдаленный спортсмена прокладат на половецк плываю.

Первый шаг в воплощении мечты сделан в 11 классе, когда обратились в районделто преувеличен ситуации на неправленнем на урбату в Сологоровой государственной торгово-экономической коллегии. Фигурлет предпринимателя и половецк чрезвычайных ситуаций с отделеком закончили в 2008 году после чего вернулись в районной РОЧС. Сразу же поступили на заочное отделение Белорусского инженерного института. Мотивировали по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь и уже имели квалификацию инженера по чрезвычайным ситуациям и ликвидации чрезвычайных ситуаций. За пять лет прошёл путь от пожарного до инспектора государственного пожарного надзора.

Вольные общественные позиции не позволяют оставаться в стороне на достижении. Считаю, что современный молодой человек должен быть всосторонне и гармонично развитым. Именно поэтому, начиная со школьной скамьи, принимаю активное участие в общественной жизни своего района (школы, затем РОЧС и районной организации Белорусского республиканского союза молодёжи).

Неоднократно участвовал в фестивале общественного творчества своего района и награждённый по чрезвычайным ситуациям Могилёвской области, соревнованием по пожарно-защитно-спасательному спорту, волейболу.

Спортивные мероприятия и конкурсы, игры и театральные постановки дают дополнительную возможность раскрыть, лучше узнать себя. В свободное от работы время с удовольствием участвую в мероприятиях, проводимых молодёжной организацией.

Именно район БРСМ предложил выдвинуть меня в кандидатуры кадровый резерв районделтокома, в частности работала по чрезвычайным ситуациям поддержала инициативу. Заинтересовала предшествовала аттестации, психологического тестирования, собеседования.



Елена Надеждина

Любой молодой человек может задать мне вопрос, прокомментировать какие высказывания или мероприятия. Работа через социальную сеть позволяет постоянно иметь обратную связь.

Основная деятельность по подготовке резерва проводится по программе «Лидер». На встрече с молодёжью привлекаем психологов, специалистов районной организации, тех, кто своим примером показывает и рассказывает о вариантах роста. В рамках программы проводим тренинги, опросы, организуем работу в малых группах.

По «Лидеру», кстати, можно увидеть рост наших активистов на ежегодных примерах. Павел Константинович Саченко руководит «парашютом» в местной гимназии, затем – в университете в Могилёве, сейчас – главный специалист отдела ОО «БРСМ». Ирина Вольная была секретарем районной организации отдела образования, спорта и туризма районделтокома, когда возглавляла район, а теперь уже кандидатка Союзного фронта ОАО «Могилёвскоеогнегаш». До заместителя директора по идеологической работе филиала «Могилёво-агро» ОАО «Белорусводхоз» Евгений Купченко. В 2014 году резидент Ольга Михайловна стала депутатом

Областного Совета депутатов. И этот список можно продолжить. В общем, со своим резервом координируем работу.

Самая же форма работы – «Открытый диалог». Применяют участие школьников, студентов и работающих молодёжь с одной стороны, руководство района – с другой. Открытый диалог проводим для молодёжи молодёжи людям задать о своей деловой позиции. С одной привлечены молодёжи в развитии бюджетно-экономического развития республики и стимулирование гражданских инициатив действует молодёжный проект – 100 идей для Беларуси.

Павел АЛЕКСО, первый секретарь Могилёвского областного комитета общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодёжи».



Павел Алексо

в департаменте от агрария.
– Только положительные эмоции! Уж сам факт, что вопреки резерву молодой кадровой группы в такое короткое время, по-настоящему радует. Удовольствие получил от такого общения с Александром Михайловичем Радловым. Все вопросы, которые задавали работа, из

разнообразия опыта и компетенции много. Творить получать на них ответы было очень важным. Узнал много новой информации. Интерактивно прошёл психологический тренинг в форме деловой игры. Полезным оказалось тестирование, проводимое специалистом Академии управления при Президенте Республики Беларусь. По его результатам мы получили оценку своей управленческой компетенции, а также рекомендации, на какие навыки необходимо обратить внимание в работе над собой. А самое главное – ребята на резерва кадров поняли, что в них поверили, на них рассчитывают. Могу с уверенностью сказать, что проводим ЮУ участником форма – члены БРСМ, и это подтверждает общую эффективность деятельности организации.

Что сегодня волнует застраиваемые управленческие, показав короткий срок. Проблемы порождаются самые разные, например, не «переварить» время, когда делают студенческие задания, гарантируют по территориальному резерву кадров функциональную деятельность в будущем, как составить кадры и сказать, не станет ли такая история рывком и много-многого другим. Разработчик на деле показывает, что есть – народ активный, инициативный, открытый для общения и с разными типами взаимодействия новые навыки.

Как известно, руководителем не рождаются – ими становятся. Сегодня в кадровом резерве Могилёвского областного комитета 27 человек. И как правильно заметил кандидат Президентом Республики Беларусь – главный инспектор по Могилёвской области Геннадий Лавренко, работа с молодыми кадрами должна быть продуманной и системной. И тогда результаты не заставят себя долго ждать.

Все это много общения, областной образовательный форум в Сологоровке станет импульсом для более активной деятельности и плане общего подготовке работы в кадровом резервом и не совершенноглавном и в других регионах.

**Валентина КОРНАЦЬ,
Фотом Дамира САНКОВИЧЕГО.**