

**Кузьмин А.В.,
Мельников М.С.,
Мельников С.Б.,
Мельникова Н.С.,
Самаринов А.Г.,
Семенов Н.Н.**

СОЗДАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОТБОРА, ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ МОЛОДЕЖНОГО РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Создание системы отбора, формирования и подготовки молодежного резерва управленческих кадров (в дальнейшем Система ОФП МРУК) осуществляется как одно из направлений в рамках Народного проекта «Экономико-управленческое образование населения» посредством открытия Интернет-Портала с разделом «Экономико-управленческое образование молодежи».

В Европейской хартии об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне (от 21 мая 2003 года) говорится о том, что хорошо известно, насколько острой последние двадцать лет является кадровая проблема для местного самоуправления. Как не хватает не просто компетентных людей в какой-либо области профессиональной деятельности, а профессиональных управленцев - лидеров высокого уровня управленческой компетентности, способных структурировать проблему социально-экономического развития территории на задачи и увлечь их решением экономистов, финансистов, социологов, психологов и других специалистов, а также население в целом.

Создание системы отбора, формирования и подготовки молодежного резерва управленческих кадров (в дальнейшем Система ОФП МРУК) осуществляется как одно из направлений в рамках Народного проекта «Экономико-управленческое образование населения» посредством открытия Интернет-Портала с разделом «Экономико-управленческое образование молодежи».

Рассмотрим вопрос о том, что следует понимать под системой отбора, формирования и подготовки молодежного резерва управленческих кадров.

Система ОФП МРУК¹ - это единство базовых, учебных и инновационных - инкорпоративных - образовательных программ и проектов, реализуемых молодежью в процессе ее практической деятельности.

Система ОФП МРУК предусматривает реализацию конституционной основы развития страны - «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». Превратить в жизнь данное положение Конституции РФ означает научить подрастающее

¹ Контингент участников Системы ОФП МРУК - молодежь в возрасте 15-34 лет.

поколение разрабатывать и внедрять в жизнь Российский социальный стандарт качества жизни в достатке каждого гражданина РФ, который обеспечен обществом и гарантирован государством.

Российский социальный стандарт качества жизни каждого гражданина РФ в достатке является интегральным показателем муниципального социального стандарта качества жизни, регионального социального стандарта качества жизни и федерального социального стандарта качества жизни.

Система ОФП МРУК предусматривает овладение молодежью - будущими управленцами всех уровней представительной и исполнительной ветвей власти - фундаментальными знаниями основ и умения их применять в повседневной жизни следующих учебных дисциплин:

- ▶ Теория управления (для муниципальных служащих, депутатов муниципальных собраний и муниципальных менеджеров).
- ▶ Теория менеджмента (для муниципальных служащих, депутатов муниципальных собраний и муниципальных менеджеров).
- ▶ Теория организации (для муниципальных служащих, депутатов муниципальных собраний и муниципальных менеджеров).
- ▶ Теория инкорпоративной организации.
- ▶ Стратегическое управление (для муниципальных служащих, депутатов муниципальных собраний и муниципальных менеджеров).
- ▶ Стратегический менеджмент (для муниципальных служащих, депутатов муниципальных собраний и муниципальных менеджеров).

Система ОФП МРУК предусматривает также овладение молодежью знаниями специализированных учебных дисциплин:

- ▶ Муниципальное управление инкорпоративным развитием территории.
- ▶ Муниципальный менеджмент инкорпоративного развития территории.
- ▶ Муниципальное стратегическое управление инкорпоративным развитием территории.
- ▶ Муниципальный стратегический менеджмент инкорпоративного развития территории.

На этой основе в рамках 5-ти уровневой Системы ОФП МРУК в ходе интерактивных командных управленческих деловых игр (рисунок 1) приложение № 1):

1. Организуются и проводятся соревнования среди муниципальных образований за темпы повышения уровня качества жизни населения в виртуальном, виртуально-реальном и реальном временных форматах. Соревнование проводится между молодежью (внутреннее соревнование), а также между молодежью и муниципальными служащими органов местного самоуправления (региональное соревнование).

2. Разрабатываются и внедряются молодежные инновационные - инкорпоративные - образовательные программы (Организационная схема в приложении № 2):

- ▶ «Молодежное инновационное предпринимательство».
- ▶ «Молодой лидер муниципальной власти».

▶ «Молодежные команды профессиональных муниципальных менеджеров».

3. Молодежные инновационные образовательные программы предусматривают:

- ▶ Разработку концепции стратегии инкорпоративного социально-экономического развития территории.
- ▶ Разработку стратегии инкорпоративного социально-экономического развития территории (объект управления - муниципальные менеджеры).
- ▶ Разработку стратегии управления инкорпоративными переменами (изменениями) (субъект управления - муниципальные служащие).
- ▶ Разработку муниципальных программ «Социально-экономической и правовой поддержки инкорпоративных интересов населения».
- ▶ Создание муниципальных финансово-производственных инкорпоративных организаций, способствующих открытию высокооплачиваемых рабочих мест.
- ▶ Разработку и внедрение муниципальных и регионального стандартов качества жизни как интегральных составляющих Российского социального стандарта качества жизни в достатке каждого гражданина РФ, который обеспечен обществом и гарантирован государством.

Поэтому Систему ОФП РУК следует рассматривать как один из механизмов воплощения в жизни Конституции РФ в части статья 7 п.1: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека», а именно формирование условий жизни в достатке каждого гражданина РФ.

Инновационное - инкорпоративное - социально-экономическое развитие территорий и регионов - это результат подготовки на местах команд профессиональных муниципальных менеджеров, которые: знают + умеют применять полученные знания + желают реализовать полученные знания и умения + могут реализовать полученные знания и умения.

При разработке Системы ОФП МРУК были учтены следующие исходные положения:

1. Построение учебного процесса от адаптивного (изучение лучших инструментов, методов и технологий управления и менеджмента - дистанционное образование и виртуальная форма образования - интерактивные командные управленческие деловые игры) к созидательному (реально-виртуальная форма обучения - формирование умения применять полученные знания на практике и реальная форма обучения - реализация полученных знаний и навыков в конкретных социально-экономических условиях развития территории). Достигается это путем открытия учебных площадок, которые представляют собой наличие у молодежи компьютера и выхода в интернет.

Созидательное обучение направлено на постоянное экспериментирование и обратную связь в самом процессе оценки того, как

инкорпоративная организация населения подходит к определению и решению проблем.

Поэтому созидательное обучение требует системного, стратегического, креативного и когнитивного мышления, видения инновационного развития территории, личного мастерства, командного обучения и созидательного намерения (между видением и текущей ситуацией).

Созидательное обучение в отличие от адаптивного требует нового взгляда на мир. Однако, в дальнейшем для сохранения адаптируемости инкорпоративная организация должна быть в состоянии совершенствования почти постоянных перемен процессов, приоритетов, целей и т.д. Адаптирующаяся инкорпоративная организация фокусируется на добавляющих улучшениях, основанных на предыдущих успехах.

2. Организационное обучение – это обучение молодежи через их практические действия, связанные с созданием МФПМО в процессе последовательного изучения инкорпоративных образовательных программ, обеспечивающих переход с одного образовательного уровня формирования управленческой компетентности на более высокий (с 0-го уровня управленческой компетентности до 5-го уровня: команды профессиональных муниципальных и региональных менеджеров).

3. Обучающаяся организация - это созданная командами муниципальных менеджеров МФПМО, постоянно развивающая их способности создавать то, что они хотят создавать. МФПМО - это организация, в которой нельзя не учиться, потому что обучение вплетено в работу по ее созданию, функционированию и развитию. Скорость, с которой команда муниципальных менеджеров обучается, становится ее конкурентным преимуществом.

Роль команды профессиональных муниципальных менеджеров в МФПМО - роль лидеров в обучающейся организации, а именно роль разработчика, учителя и проводника, который может построить инновационное видение развития территории и получить легитимность инкорпоративной модели развития. Кредо команды профессиональных муниципальных менеджеров «Разрабатываем, создаем, планируем, организуем, внедряем как учимся».

Обучающаяся организация - МФПМО, муниципальные менеджеры учатся на инновационном опыте вместо привязки к прошлому опыту. В такой созидательной обучающейся организации способности муниципальных менеджеров не измеряются тем, что они знают (продукт, результат обучения), но тем, как они учатся - процессом обучения.

Система ОФР МРУК поощряет, распознает и вознаграждает: открытость, системное, когнитивное и стратегическое мышление, креативность, чувство результативности и понимания.

Инкорпоративные образовательные программы (ИОП)

Этапы	Молодежь (15-34)	Муниципальные служащие
-------	---------------------	---------------------------

Открытие учебных площадок		
Разработка КОНЦЕПЦИИ стратегии инновационного (инкорпоративного) СЭР		
Разработка СТРАТЕГИИ инновационного (инкорпоративного) СЭР (объект управления – муниципальные менеджеры)		
Разработка СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ инновационными (инкорпоративными) переменами (изменениями) (субъект управления – муниципальные служащие)		
Разработка Муниципальной программы «Социально-экономической и правовой поддержки инкорпоративных интересов населения» (МП Инкорп-СЭПИН)		
Создание Муниципальной финансово-производственной инкорпоративной организации (МФПМО)		
Критерии оценки: 1. Организация на местах ЭУОН: ПИОН 2. Результативность МП Инкорп-СЭПИН 3. Эффективность МФПМО 4. МИС 5. Муниципальный социальный стандарт качества жизни 6. Проекты Инкорп-СЭРт 7. Открытие высокооплачиваемых рабочих мест		

*Рисунок 1. Интерактивная управленческая деловая игра:
«Соревнование среди муниципальных образований за темпы повышения
уровня качества жизни граждан РФ».*

Организационные формы проведения соревнования: виртуальное, виртуально-реальное, реальное.

НАРОДНЫЙ ПРОЕКТ «ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ»



Литература:

1. Инкорпоративное социально-экономическое развитие территорий и регионов: теоретико-методологические основы / К.Л. Жихарев, С.Б. Мельников, Н.С. Мельникова, В.Ю. Романова. - М.: Муниципальный мир, 2007.
2. Управление развитием муниципальной экономики: инкорпоративный подход: В двух частях. Ч.І: Основы инкорпоративного подхода к управлению развитием муниципальной экономики / В.Л.Асанов, Л.Г. Дяченко, С.Б. Мельников. - М.: МАКС Пресс, 2007.
3. Управление развитием муниципальной экономики: инкорпоративный подход: В двух частях. Ч.ІІ: Управление развитием некоммерческого сектора муниципальной экономики на основе местных ресурсов / В.Л. Асанов, Л.Г. Дяченко, С.Б. Мельников. - М.: МАКС Пресс, 2007.
4. Инновационная система управления развитием территорий / С.Б. Мельников Н.С. Мельникова, К.П. Ткаченко. - М.: МАКС Пресс, 2008.

Интернет-источники:

1. www.gks.ru/ - Сайт Федеральной службы государственной статистики.
2. www.incorp-pion.ru/ - Интернет-ПОРТАЛ Народного проекта: «Экономико-управленческое образование населения».