

Краудсорсинг для государства

Молодежь подключилась к формированию повестки дня по приоритетным национальным проектам

В Послании белорусскому народу и парламенту в апреле 2013 года глава государства обозначил три приоритетных национальных проекта: модернизация экономики, широкая информатизация, повышение роли молодежи в госстроительстве. Они тесно связаны между собой: модернизация экономики подразумевает формирование экономики нового типа, экономики знаний, цифровой экономики, где ключевую роль играет информатизация. Широкая информатизация, в свою очередь, требует более активного участия во всех сферах экономической и социальной жизни страны молодежи – носителя необходимых новых знаний и представлений.

Информационно-аналитическим центром при Администрации Президента в партнерстве с Министерством образования и ведущими учреждениями системы образования – БГУ, РИВШ, МГЛУ – реализуется проект «Умные сети», направленный на выявление талантливых аналитиков и их привлечение на государственную службу. В рамках круглого стола, организованного Информационно-аналитическим центром при Администрации Президента, Министерством образования и Республиканским институтом высшей школы, участники проекта «Умные сети» поделились своими идеями по подготовке проекта Концепции государственной молодежной кадровой политики с рабочей группой, созданной Минобразования для подготовки документа.

Олег ЛИСЕЙЧИКОВ: Концепция – это замысел преобразований. Она должна включать проблемный, ценностно-целевой, нормативный и ресурсный блоки. У нас уже существует система работы с талантливой

молодежью, но важно определиться, как, по каким критериям отбирать тех, кто способен к управленческой деятельности. Нужно знать, как выявить и дальше развивать необходимые для управления качества: профессионально-деловые, морально-нравственные, интеллектуальные. Важно также определить, какую роль должны играть в этом процессе общественные организации. Закрепление молодежи в госорганизациях и ее дальнейшее продвижение по карьерной лестнице пока является самым проблемным блоком.

Алексей МАЦЕВИЛО: Опираясь здесь необходимо на существующую сегодня в стране нормативно-правовую базу в области государственной кадровой и молодежной политики. Если говорить о кадрах, то это, в первую очередь, закон о госслужбе, которым предусмотрен такой инструмент поиска и отбора, как резерв кадров госслужащих. Закон позволяет формировать данный резерв для всех должностей госаппарата. Но на практике довольно часто формируют его только для руководителей, а рядовых сотрудников подбирают через другие механизмы. А ведь именно эти должности и могут рассматриваться в первую очередь, когда мы говорим о привлечении молодежи на государственную службу.

Термин «краудсорсинг», введенный в 2006 году Джеффом Хау и Марком Робинсоном, означает использование для решения задачи коллективных ресурсов на добровольной основе.

Само понятие «перспективный кадровый резерв» появилось у нас в законодательстве с 2004 года. В резерв входят студенты и специалисты в возрасте до 31 года, то есть фактически это молодежный резерв. При формировании всех его категорий должна использоваться информация из банков данных одаренной и талантливой молодежи. И здесь государственная кадровая политика смыкается с молодежной, потому что в эти банки включаются стипендиаты и лауреаты специальных президентских фондов, победители международных и республиканских олимпиад и конкурсов, лидеры молодежных и детских организаций – молодые люди, с которыми работают структуры, ответственные за молодежную политику. Также надо отметить, что есть поручение Президента местным исполнительным и распорядительным органам: включать представителей ОО «БРСМ» в состав исполкомов, а перспективных работников данной организации – в свой кадровый резерв.

Иногда молодые люди ставят вопрос: а могу ли я по своей инициативе, без всяких организаций, претендовать на государственную службу? Такая возможность законодательно закреплена: с 2003 года действует Положение о проведении конкурса на занятие государственной должности, утвержденное Советом Министров. Согласно документу, в случае отсутствия резерва кадров на вакантную должность, руководителем госоргана может быть объявлен открытый конкурс на ее замещение. Правда, прецедентов не так уж и много.

Предлагаю перейти к обсуждению предложений для Концепции государственной молодежной кадровой политики.

Александр КИСЕЛЕВ: Сегодня мы наблюдаем парадокс, когда, с одной стороны, руководители сетуют на нехватку толковых кадров, а с другой – молодежь жалуется на отсутствие социальных лифтов для молодых и перспективных. Согласитесь, здесь есть комплекс объективных и субъективных проблем. Объективно – система образования не успевает за изменениями на рынке труда, субъективно – часть нашей молодежи к качеству своего труда предъявляет требования заниженные, а к заработной плате – западные.

Алина БЫЛЬ: Сейчас мы вышли на такой этап развития, когда стране особенно нуж-

ны новые идеи, новые знания. Понятно, что опыт всегда был и остается драгоценным, особенно на государственной службе. Но современный мир подвержен очень быстрым изменениям, и Беларусь не может оставаться от них в стороне. Перед страной остро стоят задачи повышения конкурентоспособности и инновационного развития. А для этого необходимо очень гибкое и креативное мышление, высокая работоспособность.

Белорусская молодежь – неисчерпаемый клад идей, которыми, зачастую, государство не пользуется в достаточной мере. Между тем именно сейчас появилось то поколение молодых людей, которые выросли и получили образование уже в суверенной Беларуси – с ее традициями, культурой и идеологией, да и мыслят они уже рыночными категориями, что также немаловажно. Сейчас настал момент, когда можно получить синергетический эффект от использования опыта старшего поколения и высокого потенциала молодых. Не стоит забывать, что белорусская молодежь обладает высоким образовательным уровнем, а открытость границ и глобализация создают предпосылки для утечки мозгов. Упускать такой потенциал стране не следует. Основной целью государственной молодежной кадровой политики должно быть создание условий для оптимального обеспечения текущих и перспективных потребностей страны кадрами (трудовыми ресурсами) из представителей талантливой молодежи.

Глеб ШУТОВ: Важно повысить престиж госслужбы в глазах молодых. У молодежи, в обществе сегодня циркулируют представления о ней как о чем-то изолированном и чуждом. Должна быть поставлена задача популяризировать госслужбу, формировать имидж госслужащего.

Жанн ЧУБУКОВ: На мой взгляд, привлечение молодежи на госслужбу призвано сделать систему госуправления более адаптированной к современным вызовам. Но, чтобы не нарушить при этом ее функционирование, надо найти оптимальный баланс старых и новых кадров. Кроме того, необходимо сделать систему саморазвивающейся – за счет установки на саморазвитие у тех, кто придет в ней работать.

Алексей СЫСА: Я вижу задачу государственной политики не в том, чтобы выявить некие таланты, распыленные в обществе, а в том, чтобы со всеми молодыми людьми

работать так, чтобы они становились талантами, чтобы подготовить не одного из ста, а сто из ста.

Антон ГАВРИЛЕНКО: Считаю, что речь должна идти о привлечении не просто молодых кадров, а талантливой молодежи, склонной к управленческой деятельности, и гарантировать ей при этом возможности для саморазвития.

Виталий БРЕЛЬ: Давайте не будем сводить проблематику только к государственной службе. Надо использовать потенциал молодежи в различных сферах, в первую очередь в отраслях экономики.

Евгений КИСЛЫЙ: Необходимо обратить внимание на старение госаппарата и демографическую ситуацию в регионах. Очень скоро мы остро столкнемся с кадровыми проблемами на местах. Так что цель – создать систему поиска, отбора и подготовки кадров. Также важно отметить, что умный и талантливый человек далеко не всегда хороший управленец.

Сергей ГРУНТОВИЧ: Проблемы госслужбы нельзя решить без повышения политической грамотности белорусов, и начинать нужно еще со школьной скамьи. Из своих наблюдений могу сказать, что студенты в большинстве индифферентно относятся к государственному управлению, к государственной службе. Небезразличные, конечно, есть, но их немного. Надо повышать интерес молодежи, в том числе через коррекцию содержания образовательных программ.

Евгений НОСОВ: Обеспечив через кадровую политику в отношении молодежи преемственность поколений в госаппарате, мы сможем обеспечить ее и в масштабах страны.

Дмитрий ПРИЦЕВ: Кадровая политика по отношению к молодежи должна быть инструментом системной модернизации государства и общества – необходимо выделять ее приоритетные направления и формировать кадры именно под них.

Алексей МАЦЕВИЛО: Давайте обсудим, на кого же конкретно должна быть направлена молодежная кадровая политика.

Жанн ЧУБУКОВ: Хочу отметить: организации должны быть сами заинтересованы в подготовке талантливых кадров, ориентированных на решение конкретных актуальных проблем, и в их приходе на работу. Значит, концепция должна быть

ориентирована и на молодежь и на потребителей кадров, ведь не только у молодежи надо формировать мотивацию. Необходимо предусмотреть в концепции гибкую систему переориентации на разные целевые группы в зависимости от потребностей экономики в притоке молодых кадров.

Антон ГАВРИЛЕНКО: Представляется целесообразной возрастная стратификация целевых групп: с 14 до 17 лет, с 18 до 23 лет, с 24 лет до 31 года.

Алексей СЫСА: Нельзя сужать объект такой политики до одаренной и талантливой молодежи. Она должна быть направлена на всю молодежь. Ведь законодательство гарантирует доступ к государственному управлению любому молодому гражданину. Неоправданно сужая его, мы рискуем повторить опыт Александра III, закрывшего дорогу в гимназии «кухаркиным детям». И чем это аукнулось для Николая II?

Жанн ЧУБУКОВ: Как объект такой политики следует учитывать и тех, кто формирует, влияет на ценностные установки молодежи: родителей, школу, деятелей культуры и искусств. Ее целевая группа – не только молодежь, но и все те, кто работает с молодежью!

Алексей МАЦЕВИЛО: А кто должен проводить в жизнь эту политику?

Александр ГАЛИЦЫН: Важен круг общественных организаций: здесь не должно быть монополии БРСМ или профсоюзов. Необходимо привлечь органы студенческого самоуправления, вузовские советы по качеству образования.

Виталий БРЕЛЬ: Нельзя сказать, что БРСМ и студенческие организации сегодня существуют порознь. При ЦК БРСМ действует Республиканский студенческий совет, который взаимодействует со студенческими организациями вузов.

Евгений КИСЛЫЙ: На республиканском уровне понадобится орган по межведомственной координации, на уровне регионов и организаций эту политику должны осуществлять кадровые службы.

Жанн ЧУБУКОВ: Необходима четкая разбивка функциональных обязанностей вовлеченных структур. Администрация Президента – координирующий орган, Совет Министров – орган, отвечающий за использование молодых кадров, их расстановку на конкретных направлениях. БРСМ можно привлечь к сбору информации

Алексей МАЦЕВИЛО – заместитель директора Информационно-аналитического центра при Администрации Президента Республики Беларусь, модератор дискуссии

Виталий БРЕЛЬ – начальник управления по делам молодежи Министерства образования

Олег ЛИСЕЙЧИКОВ – начальник научно-исследовательского центра Национального института образования

Александр КИСЕЛЕВ – преподаватель Белорусской государственной сельскохозяйственной академии

Алина БЫЛЬ – ассистент Полесского государственного университета

Глеб ШУТОВ – юрисконсульт Городокской ПМК-51

Жанн ЧУБУКОВ – ассистент Гомельского государственного медицинского университета

Алексей СЫСА – старший научный сотрудник Института биоорганической химии НАН Беларуси

Антон ГАВРИЛЕНКО – преподаватель Белорусского государственного экономического университета

Евгений КИСЛЫЙ – начальник отдела по делам молодежи Свислочьского райисполкома

Сергей ГРУНТОВИЧ – студент Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники

Евгений НОСОВ – программист ЧУП «Вебком-медиа»

Дмитрий ПРИЦЕВ – аспирант Белорусского государственного университета

Александр ГАЛИЦЫН – студент Белорусского государственного университета

о молодых кадрах, формированию банка данных. В общем, я бы не стал ограничивать круг проводников кадровой политики в отношении молодежи отделами кадров.

Евгений КИСЛЫЙ: БРСМ, как общественная организация, должен выполнять свою миссию по решению социальных вопросов молодежи. Не надо возлагать на союз молодежи чрезмерную нагрузку в сфере кадровой политики. Основное направление его деятельности – молодежные социальные проекты.

Сергей ГРУНТОВИЧ: К тому же БРСМ объединяет далеко не всю молодежь...

Дмитрий ПРИЦЕВ: В данной сфере надо будет вести мониторинг. Поручения по кадровой работе с молодежью даются многим, а конкретного ответственного – не видно. Может, нужно создавать какую-то новую структуру, единый центр?

Алина БЫЛЬ: Предлагаю использовать для этой функции Академию управления и, в частности, ее Центр исследований государственной кадровой политики.

Алексей МАЦЕВИЛО: Функцию мониторинга Центр уже выполняет. Функция координации госорганов выходит за рамки возможностей Академии управления – это учреждение высшего образования, хотя и с высоким статусом.

Алексей СЫСА: Должен быть один ответственный перед Президентом за эту работу. Полагаю, что Министерство образования могло бы выступить как координатор, прочие госорганы – в качестве исполнителей.

Александр ГАЛИЦЫН: Думаю, что Министерство образования может обеспечивать данный процесс нормативно и концептуально. А координатором все же должна быть Администрация Президента. Также, на мой взгляд, кадровым службам госорганов надо заняться рекрутинговой деятельностью в вузах – как это делают, например, в ФРГ. Либо попытаться создать единую рекрутинговую организацию для нужд госорганов.

Евгений НОСОВ: В этой сфере есть задачи и для СМИ: осуществлять эффективное информационное сопровождение кадровой политики в отношении молодежи.

Алексей МАЦЕВИЛО: А на каких принципах должна основываться кадровая политика в отношении молодежи?

Евгений КИСЛЫЙ: Ключевым принципом должна быть коллегиальность в

принятии решений при приеме на работу и продвижении молодых кадров. Думаю, что это повысит объективность.

Антон ГАВРИЛЕНКО: Публичность. Считаю важным элементом в разработке Концепции общественное обсуждение ее проекта. Его можно организовать с помощью Интернета, например, на сайте Министерства образования.

Александр КИСЕЛЕВ: Коллегиальность и общественный контроль. Информация о сравнительных достоинствах кандидатов на госслужбу должна быть доступной для общества.

Алексей СЫСА: Принцип поддержки саморазвития. Если молодой работник хочет получать дополнительное образование, новые знания и навыки, надо законодательно обязать администрацию учреждения содействовать ему в этом.

Алина БЫЛЬ: Предлагаю следующие принципы:

1. Признание роли интеллектуального и творческого потенциала молодежи как социальной группы, имеющей важное стратегическое значение для социально-экономического развития страны.
2. Реализация прав молодежи на участие в формировании и воплощении в жизнь государственной политики.
3. Обеспечение гласности и открытости проводимой государственной молодежной кадровой политики.
4. Обеспечение профессиональной востребованности талантливой и одаренной молодежи.
5. Обеспечение условий для разнопланового развития и сохранения интеллектуального и творческого потенциала перспективной молодежи.
6. Обеспечение взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных юридических и физических лиц в реализации молодежной кадровой политики.
7. Компетентность.
8. Равноправие.
9. Комплексность.
10. Соблюдение возрастных параметров.
11. Обеспечение взаимного доверия, уважения и сотрудничества между органами государственного управления и перспективной молодежью.
12. Отбор молодых кадров по личным, деловым качествам и использованию кад-



рового потенциала согласно способностям и умениям.

Александр КИСЕЛЕВ: Важно учесть исторический опыт. Нам нужно возродить нечто подобное традициям Российской империи, когда служившие по гражданскому ведомству пользовались не меньшим уважением, чем военные, получали дворянство. Служение Отечеству должно приносить если не материальные блага, то хотя бы социальный статус и признание в обществе.

Алексей МАЦЕВИЛО: Поговорим о конкретном содержании изложенной в проекте кадровой политики в отношении молодежи. Каковы ее основные направления и чем их надо наполнить?

Глеб ШУТОВ: В первую очередь, формирование объективной и транспарентной системы кадрового отбора. Нужно тестирование: общее – на знание законодательства и основ идеологии белорусского государства и специальное – в зависимости от специфики будущей работы. Также могут применяться такие методы отбора, как написание эссе, собеседование, ситуационное моделирование.

Алексей МАЦЕВИЛО: А как Вы видите это с организационной точки зрения? Тестировать надо по будущему месту работы соискателя или организовывать специальные центры тестирования и проводить его в определенные сроки по всей стране, как это происходит при поступлении в вузы?

Глеб ШУТОВ: Второй вариант.

Алексей МАЦЕВИЛО: Понятно, что в этом случае речь может идти только о получении некоего сертификата, подтверждаю-



щего наличие базовых знаний, необходимых госслужащему, который может быть представлен в кадровую службу при приеме на работу. Специальные знания под конкретную должность так не проверить.

Антон ГАВРИЛЕНКО: Перспективным направлением работы представляются лидерские школы. Хорошо бы ввести какой-то знаковый день для таких мероприятий – что-то вроде единого республиканского дня лидера.

Сергей ГРУНТОВИЧ: Считаю, что механизм отбора на госслужбу должен работать по заявительному принципу. Любой желающий должен иметь возможность подать заявление, пройти испытания и быть зачисленным в перспективный кадровый резерв.

Алексей СЫСА: В подготовке управленцев надо устранить системную ошибку. Сначала надо подготовить из человека профессионала в какой-то сфере и только затем – управленца в данной сфере. Управленец – это человек, который обладает определенными качествами, знает свое дело, то есть специалист, и лишь затем – носитель управленческих навыков. Набирать вчерашних школьников на управленческие специальности в вузы – неверно! Практика – критерий истины! Поэтому управленческое образование должно существовать только как вторая ступень высшего или как послевузовское образование.

Алина БЫЛЬ: Суть работы состоит в организации механизма, основанного на личной заинтересованности молодежи в работе в госорганах, экономических стиму-

◀ Молодые аналитики в режиме «мозгового штурма» обсуждают перспективные идеи для различных сфер государственного управления в рамках программы «Умные сети»



«Умные сети» – о политике не для кухни и не для форума

«Умные сети» – программа для тех, кто готов заниматься аналитикой профессионально и с практической отдачей для Беларуси и для себя.

Программа рассчитана на граждан Беларуси в возрасте до 35 лет с высшим образованием, а также студентов 4–5-х курсов высших учебных заведений.

Специальность не является определяющей, это могут быть не только политология, государственное управление и экономика, но и любые другие: главное – соответствовать критериям.

Три критерия для участия в программе:

- аналитические способности;
 - политический кругозор;
 - стремление создавать аналитический продукт для практического использования в работе органов государственного управления Беларуси.
- Приветствуется: знание иностранных языков (предпочтение – английскому и китайскому).

Три возможности для участников:

- развить навыки прикладного политического анализа;
- войти в экспертное сообщество единомышленников;
- стать аналитиком в органах государственного управления Беларуси.

Участники экспертного сообщества в дальнейшем будут работать в рамках исследовательских проектов для органов государственного управления Беларуси.

Организаторы программы: Информационно-аналитический центр при Администрации Президента Республики Беларусь, Министерство образования Республики Беларусь, Республиканский институт высшей школы, Белорусский государственный университет, Минский государственный лингвистический университет.

лах и социальных гарантиях, побуждающих молодежь постоянно повышать профессиональную квалификацию, что позволит создать кадровый резерв для замещения вакантных должностей в органах государственного управления и ротации кадров в соответствии с потребностями. Основными направлениями должны быть:

1. Формирование прозрачного механизма выявления и отбора в органы государственного управления и на руководящие должности наиболее перспективной и талантливой молодежи.

2. Создание системы мониторинга и прогнозирования потребности в кадрах из числа перспективной молодежи.

3. Разработка форм и методов качественной оценки результатов работы молодых кадров в органах государственного управления.

4. Создание механизма служебного продвижения молодых кадров в органах государственного управления.

5. Повышение заинтересованности органов государственного управления в привлечении на госслужбу представителей перспективной молодежи.

6. Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых перспективных кадров, создание системы передачи опыта и знаний.

7. Создание условий для мотивирования и заинтересованности талантливой и перспективной молодежи в работе на должностях в органах государственного управления.

8. Обеспечение планирования карьеры молодых кадров.

9. Разработка экономических стимулов и социальных гарантий для молодых специалистов.

10. Совершенствование оплаты труда молодых специалистов в органах государственного управления.

Создания одной базы данных одаренной и талантливой молодежи, как показывает жизнь, недостаточно. Если в стране создан резерв талантов, то почему бы, как только появляется вакантное место, не извещать потенциальных претендентов из числа имеющих в базе данных о проведении конкурса на замещение вакантных должностей? Далее уже из них производить отбор путем проведения психологических и квалификационных тестов, собеседований. И на основе полученных результатов сле-

дует делать выбор. Понятно, что молодому специалисту без опыта работы будет справиться сложно, кроме того, даже ряд тестов и собеседований не всегда могут выявить реальный потенциал будущего госслужащего. Поэтому необходимо будет пройти испытательный срок в течение 1–2 лет, на протяжении которых, с одной стороны, он будет получать необходимый опыт, а с другой – находиться под пристальным вниманием с целью изучения и его потенциала, и результатов работы. Кроме того, почему бы не создать что-то наподобие «Умных сетей» – интернет-платформу, где бы предлагались конкурсы молодежных проектов по решению вопросов государственного уровня (в области той же идеологии, образовательных проектов, туризма, социальной политики, экологии и т.д.), на основании которых также можно было бы выявлять потенциальный кадровый резерв.

Жанн ЧУБУКОВ: Надо заметить, что ажиотажного спроса на работу в госслужбе у молодежи сегодня нет. Наоборот, молодых людей к этому надо мотивировать, в том числе используя интернет-технологии. В связи с чем было бы весьма полезным мобильное приложение, позволяющее в доступной форме получить ответы на основные вопросы о госслужбе.

Антон ГАВРИЛЕНКО: В настоящее время проблему привлекательности госслужбы финансовыми рычагами не решить. По зарплате государство никогда и нигде не может конкурировать с частным бизнесом, за исключением пары-тройки экзотических стран. Значит, надо искать другие материальные стимулы. В первую очередь, помощь молодым госслужащим в решении жилищных проблем, организация курсов повышения квалификации, например информационные технологии, иностранный язык, по принципу совместной оплаты – поровну сотрудник и госорган.

Виталий БРЕЛЬ: Коллеги, из ваших уст сегодня прозвучало много интересных идей. Хочу поблагодарить вас за совместную работу. Думаю, что ключ к решению обсуждаемых проблем – мотивация работодателей. Если мы сумеем мотивировать их к использованию многочисленных существующих инструментов работы с молодежью – государственная кадровая политика в отношении молодежи станет более эффективной.

Подготовил Алексей МАЦЕВИЛО