

ОБНОВЛЕНИЕ. ДВА ГОДА НОВОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Заданный Президентом курс на обновление регионального госуправления стал оформляться в комплексную кадровую политику начиная с октября 2016 года.

Возможность применения новых кадровых подходов с усилением регионального управления за счет людей с федеральным опытом и связями, с подбором людей под приоритетные для региона задачи стало следующим шагом в развитии системы регионального государственного управления. Преодоление тенденций регионального сепаратизма, препятствовавшего межрегиональной кооперации и угрожавшего целостности страны, централизация, инициированная Президентом В.Путиным стали первыми шагами на этом пути.

Масштабная волна обновления губернаторского корпуса стала ответом на запрос жителей регионов на смену руководства и налаживание ситуации. Отрицательные оценки деятельности главы региона превалировали над положительными. Исключение составили лишь несколько регионов с популярными лидерами, ушедшими на повышение в федеральный центр.

В настоящее время в абсолютном большинстве регионов, в которых прошло обновление руководства, положительные оценки уверенно превалируют над отрицательными.

Анализ назначений показывает, что обновление стало комплексной кадровой политикой со своими характерными чертами:

1. Обновление управленческого поколения. Средний возраст новых губернаторов и врио глав регионов – 48 лет. В среднем новые главы на 12-13 лет моложе своих предшественников.
2. Предпочтение отдается кандидатам с более комплексным опытом, с компетенциями в различных сферах – муниципальном, региональном, федеральном и корпоративном управлении.
3. Рост числа людей с федеральным опытом в региональном управлении. Федеральный опыт и связи позволяют эффективнее привлекать инвесторов и финансирование в развитие региона. За счет ротации и федерального опыта регион получает «свежий взгляд» и новый подход к решению проблем и к поиску точек роста.
4. Выдвигаемые кандидаты чаще имеют непосредственную связь с регионом по рождению, опыту работы и т.д. Одним из магистральных направлений комплексной кадровой политики становится как раз продвижение перспективных лидеров из регионов: их привлечение на федеральную государственную службу, накопление ими связей, опыта и веса, с последующим возвращением в регион.
5. Региональные лидеры становятся драйверами развития. Высокая ценность образования и стремление к развитию. Сегодня в управление приходит поколение, готовое учиться, меняться и развиваться, привлекая в работу современные подходы и технологии, передовую экспертизу. Большинство новых глав регионов – люди, характеризующиеся стремлением к развитию, повышению компетенций, качества своей работы.
6. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы, постоянным повышением квалификации, в том числе в сфере публичной политики, на базе Высшей школы государственного управления, объединившей усилия лучших российских школ корпоративного, государственного и муниципального управления и мировых экспертов;
7. Реализация принципов ротации и привлечение качественных кадров из корпоративного управления.

Мы имеем дело с трансформацией традиционно востребованного образа «губернатора-хозяйственника», имеющего управленческий опыт и сосредоточенного на решении конкретных социально-экономических задач развития региона. Новый тип управленца связан с развитием в России и в мире новых практик и подходов в корпоративном и государственном управлении. Новые главы привносят в работу передовые тенденции.

Сегодня государственное, региональное и муниципальное управление – это сложная профессиональная деятельность, требующая специальных знаний. Поддержку на региональном уровне получают компетентные управленческие кадры.

Гипотеза, выдвигаемая некоторыми «политическими аналитиками», о том, что «работу новых губернаторов не заметили жители регионов», не подтверждается никакими социологическими данными. В абсолютном большинстве регионов, в которых прошло обновление с 2016-2017 года, по данным Георейтинга ФОМ, фиксируется рост довольных положением дел в регионе и снижение доли недовольных, а также довольно значительный рост доли тех, кто считает, что ситуация в регионе улучшается.

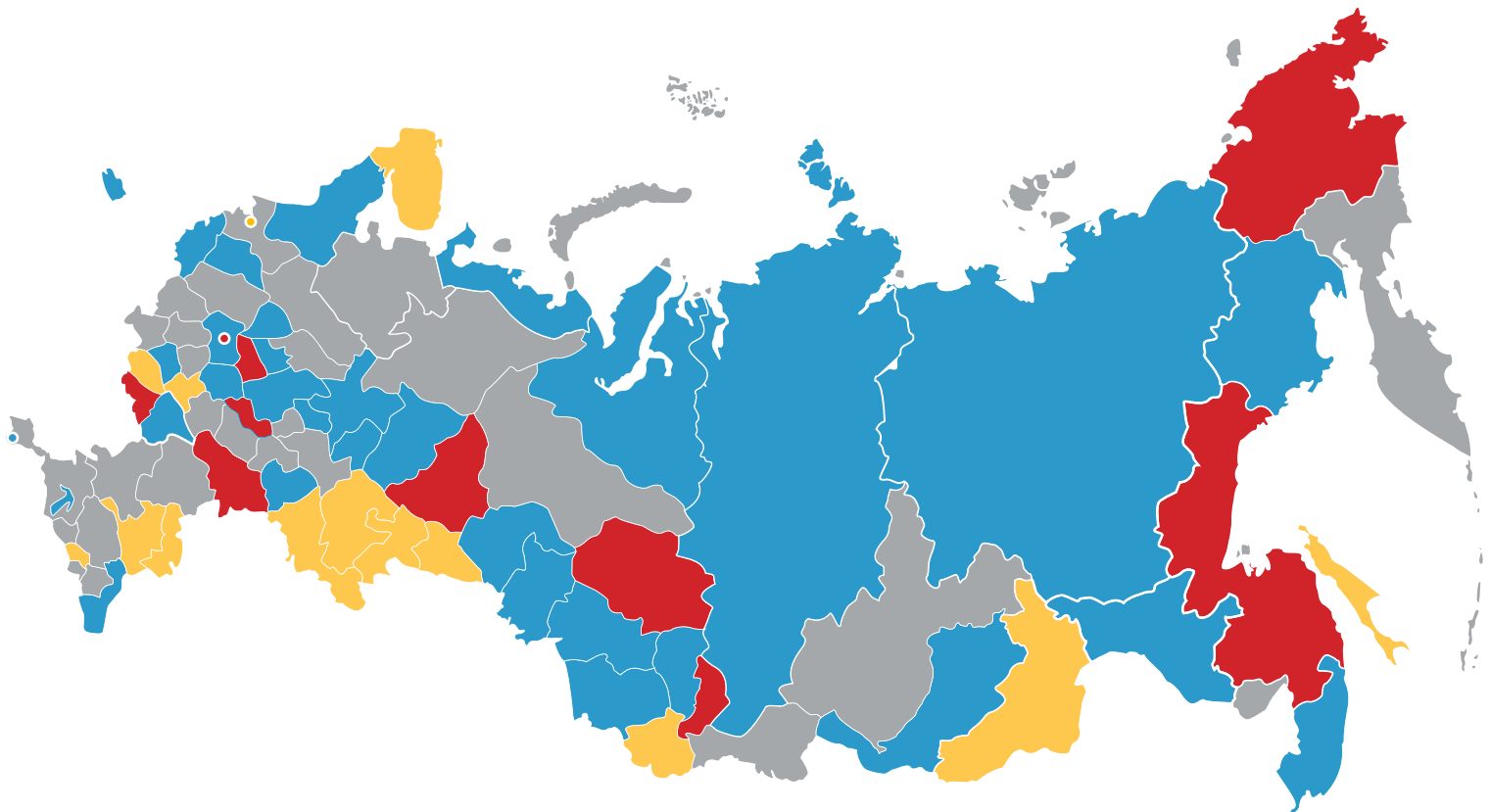
Дополнительным подтверждением того, что жители регионов хорошо оценивают результаты работы новых руководителей, может служить и то, что среди регионов, в которых большинство жителей считают, что глав работает в интересах всего или большинства общества, абсолютно преобладают регионы с новыми главами. Социологи называют этот показатель «легитимность». В данном случае можно говорить об определенной технократической легитимности – доверие хозяйственникам нового типа, решающим конкретные проблемы и задачи развития регионов.




ОБНОВЛЕНИЕ. ДВА ГОДА НОВОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

За последние два года в 42 субъектах Российской Федерации прошли выборы глав (как прямые – народным голосованием, так и непрямые – голосованием в парламенте). В 31 регионе власть на выборах представила новых кандидатов. В 11 случаях действующие главы были поддержаны на новый срок. Еще в 14 регионах по состоянию на 21 марта 2019 г. сменены главы в преддверии ЕДГ-2019.

Это значительная выборка, позволяющая делать определенные выводы о характеристиках волны обновления регионального управления.

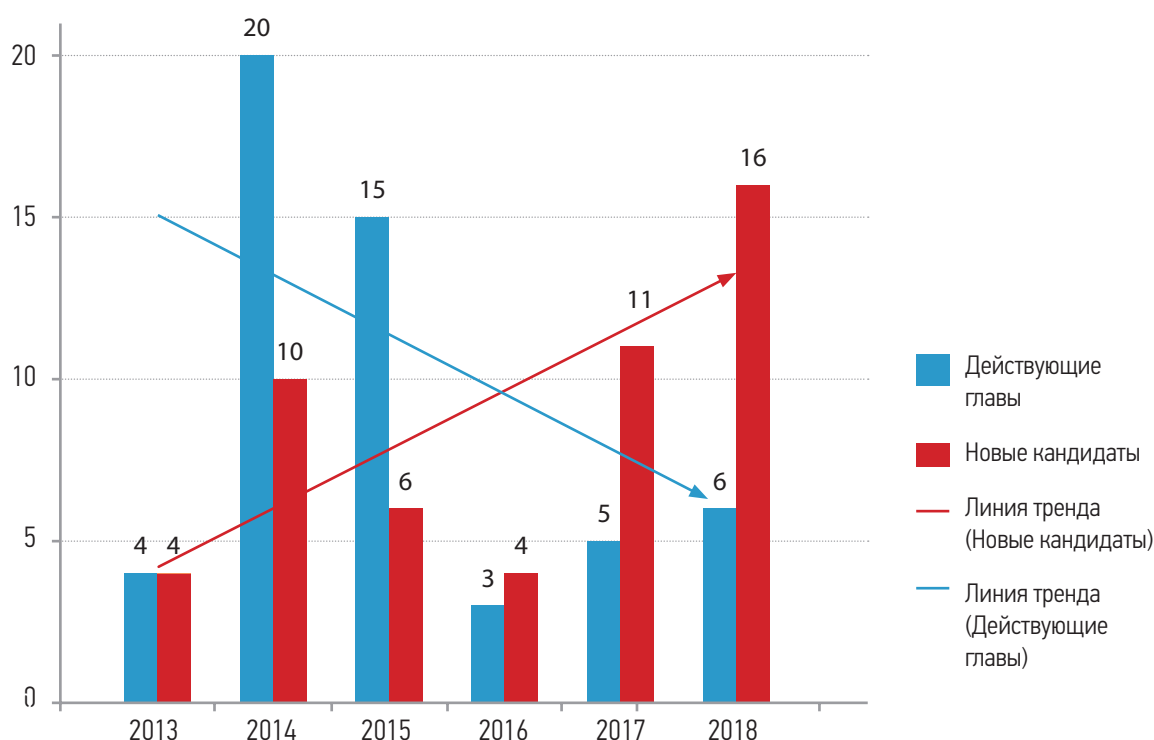
Заданный Президентом курс на обновление регионального госуправления стал оформляться в комплексную кадровую политику начиная с октября 2016 года.



-  Регионы, в которых был выдвинут новый глава в 2016-2018 гг.
-  Регионы, в которых назначен новый врио главы за последнее время
-  Регионы, в которых действующий глава сохранил полномочия в качестве врио до выборов

С возвращения прямых выборов глав регионов и введения нормы о поддержке Президента в России прошло 109 губернаторских выборов. Менее, чем в половине – в 51 случае – был выдвинут новый кандидат, большинство из них - в Единые дни голосования 2017 и 2018 годах. В 58 случаях были поддержаны действующие руководители регионов. В ряде случаев выборы проводились с перерывом в два года из-за дел о коррупции в отношении глав, избранных на новый срок в предыдущем цикле (например, в Брянской области с отставкой Николая Денина и Республике Коми с Вячеславом Гайзером).

ГРАФИК 1. СООТНОШЕНИЕ НОВЫХ КАНДИДАТОВ И ДЕЙСТВУЮЩИХ ГЛАВ РЕГИОНОВ, ПОДДЕРЖАННЫХ ПРЕЗИДЕНТОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПОСТ ГЛАВЫ СУБЪЕКТА (ПРИВОДЯТСЯ ДАННЫЕ ДЛЯ ПРЯМЫХ ВЫБОРОВ)



Напомним, что из волны обновления в 2017-2018 годах лишь один новый кандидат врио главы региона не смог победить в первом туре. При этом не смогли подтвердить полномочия 3 губернатора, выдвинутых на новый срок.

В данном исследовании рассматриваются, в основном, 42 новых губернатора и врио глав регионов, выдвинутых Президентом с октября 2016 года. Трое глав, избранных в 2017 году, заняли посты врио в июле 2016 - И.Васильев, Д.Миронов, Д.Овсянников. В Приморском крае было выдвинуто последовательно два кандидата. В рамках данного исследования данные приводятся по новому главе региона - О.Кожемяке.

Тренд на обновление очевиден. Но что он несет и, действительно, ли необходим, читайте далее в новом докладе ЭИСИ «Обновление».

ВОЗРАСТ

48 лет - средний возраст новых губернаторов и врио глав регионов

В среднем губернаторы новой волны и недавно назначенные врио

на 13 лет моложе своих предшественников.

В 2017-2018 гг. губернаторский корпус стал

на 381 год моложе.

Самый большой разрыв в возрасте в обратную сторону между губернатором Нижегородской области Глебом Никитиным и его предшественником Валерием Шанцевым (-30 лет); губернатором Новгородской области Андреем Никитиным и Сергеем Митиным (-28 лет).

Лишь в 5 регионах на смену пришли люди более старшего возраста: в Кировской области Игорь Васильев на 14 лет старше Никиты Белых, Амурской области Василий Орлов на 6 лет старше Александра Козлова, нынешнего Министра Российской Федерации по развитию Дальнего Востока, в Республике Марий Эл Александр Евстифеев на 5 лет старше находящегося под арестом Леонида Маркелова, на столько же старше Олег Кожемяко Владимира Миклушевского, Александр Беглов на два года старше Георгия Полтавченко.

Некоторое омоложение состава глав регионов, скорее, естественный процесс смены поколений. Важнее, что поколение это отличается не только по формальному признаку – году рождения, но и в первую очередь – по ряду содержательных характеристик: опыту, компетенциям, подходам.

ОБРАЗОВАНИЕ

**У 45 новых глав и врио глав регионов
75 высших образования, в том числе
10 – полученных в зарубежных вузах.**

В этом плане, например, Сергея Фургала, нынешний губернатор Хабаровского края от ЛДПР, обошедший во втором туре Вячеслава Шпорта, скорее можно отнести к новому поколению управленческих кадров – два диплома, в том числе РАНХиГС.

Их предшественники имели на 12 дипломов меньше - 63 (в том числе 3 зарубежных), нередко полученных уже довольно поздно. Так, например, в официальной биографии Виктора Зимины, получившего среднее профессиональное образование в советское время, был указан лишь диплом Томского архитектурно-строительного университета 2007 года.

**За плечами у новых губернаторов как минимум 6 программ МБА.
В биографиях их предшественников не отмечено ни одной.**

При этом, более половины ушедших в отставку губернаторов имеют ученые степени и научные звания (всего 23 остепененных, из них 9 докторов наук). Среди новых глав и выдвинутых врио – 20 человек имеют ученые степени, в том числе 6 докторских.

Меньше научных степеней и званий определяется не только более молодым возрастом «новичков», но и заметной разницей в отношении к образованию, что подтверждается, в частности, тематиками диссертационных исследований, у нового поколения они, как правило, более узкие и прикладные.

Для нового поколения региональных управленцев образование – не обязательное условие и статусная вещь. Это современное поколение охотников за знаниями, которые убеждены, что именно современные подходы, новые знания и компетенции делают их работу эффективнее. Это в определенной мере ставка на экспертную и технологическую основу в госуправлении.

В 2016 году в докладе об эффективности государственного управления Глобальный институт Маккинзи подчеркивал необходимость меняться, повышать компетентность и производительность как одну из ключевых задач в создании современной системы госуправления в России.

Сегодня в управление приходит поколение, готовое учиться, меняться и развиваться, привлекая в работу современные подходы и технологии, передовую экспертизу. Знания для них – рабочий инструмент, а не статусная корочка об образовании. В кадровом менеджменте есть понятие стремление к развитию – саморазвитие становится залогом совершенствования работы и новых идей – развития общего. В данном случае мы имеем дело с формированием драйверов развития за счет потенциала региональных лидеров.

Интересно, что новые руководители регионов не только готовы осваивать передовые знания сами, но и становятся лидерами в распространении современных подходов, своеобразными наставниками, которые перестраивают работу всего своего окружения. Например, в ходе интервью несколько участников конкурса «Лидеры России» называли в качестве человека, повлиявшего на их профессиональное становление в наибольшей мере, Игоря Артамонова, врио губернатора Липецкой области, долгое время работавшего в региональной сети «Сбербанка».

Большинство новых глав и нынешних врио руководителей регионов прошли обучение в Высшей школе государственного управления, сформированной на основе лучших в России школ бизнес- и публичного менеджмента, в том числе РАНХиГС, Корпоративного института «Сбербанка», Московской школы управления «Сколково» с привлечением также международно признанных экспертов. **Можно говорить о формировании сегодня комплексной системы подготовки кадров и повышения квалификации - развития компетенций для повышения качества государственного управления.**

ОПЫТ И КОМПЕТЕНЦИИ

При анализе кадровой политики обращает на себя внимание, что среди новых глав регионов и врио, поддержанных Президентом, стало меньше людей с односторонним опытом, **предпочтение отдается людям, совместившим в своих биографиях опыт муниципального, регионального и корпоративного управления или региональный и корпоративный опыт с федеральным. Именно таких большинство среди выдвиженцев, предложенных федеральным центром. Системно подбираются люди, уже имеющие разнообразный управленческий опыт.**

Управление сегодня требует специальных компетенций и опыта, при этом мировым трендом является обогащение практик государственного муниципально-го управления корпоративными практиками и наоборот.

ГРАФИК 2. ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ОПЫТ ДО НАЗНАЧЕНИЯ 45 СМЕНЕННЫХ В ПРЕДДВЕРИИ ВЫБОРОВ 2017-2019 ГГ. ГУБЕРНАТОРОВ

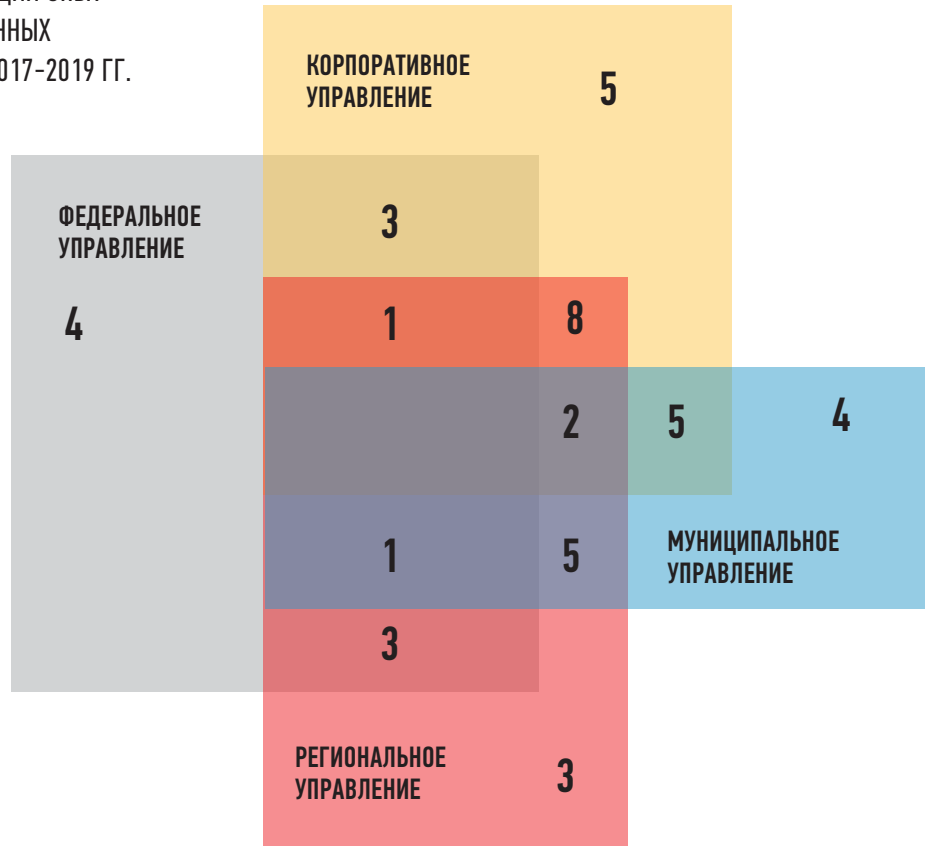
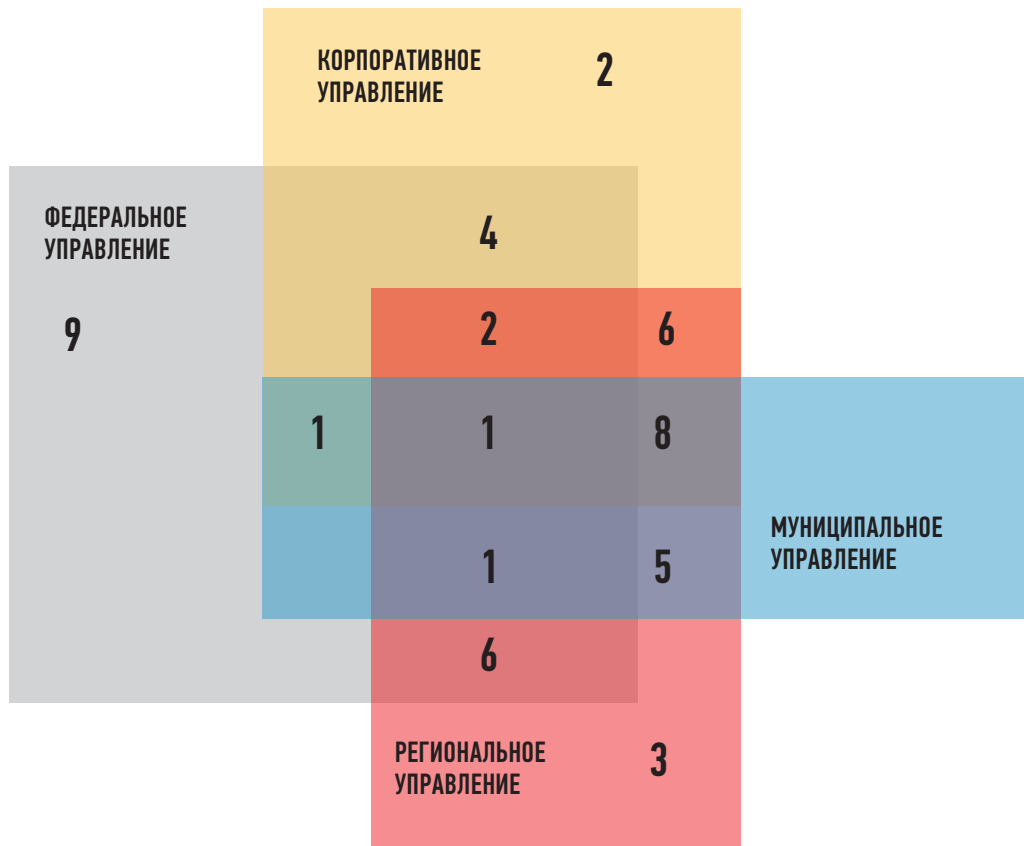


ГРАФИК 3. ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ОПЫТ 45 НОВЫХ ГЛАВ И ВРИО ГЛАВ РЕГИОНОВ



С 13 до 24 выросло число людей с федеральным опытом в региональном руководстве.

Федеральный опыт и связи становятся важнейшей компетенцией для руководителя региона, прежде всего в части эффективности работы по получению финансирования программ развития и отдельных значимых проектов, встраивание в региона в приоритетные программы и пилотные проекты, что дает немалый эффект для развития. Личное знакомство с руководством ключевых министерств, умение выстроить работу по обоснованию проектов, широкое знание идущих процессов и федеральных программ - имеет существенное значение. Также во многих случаях опыт работы с крупным бизнесом страны позволяет новым губернаторам эффективнее работать с привлечением инвесторов.

За счет ротации и федерального опыта регион получает «свежий взгляд» и новый подход к решению проблем и к поиску точек роста.

Возможности использования механизмов ротации для усиления регионального управления обсуждались специалистами давно. Подобная схема использовалась в советские времена, а также широко распространена в крупных корпорациях. Действовавшая в 2016 году рабочая группа по подготовке предложений в кадровой сфере под руководством заместителя министра А.В.Чибиса с привлечением экспертов в области кадровой политики и развития человеческого капитала в частности отмечала необходимость наладить два кадровых механизма для повышения компетентности и эффективности госслужбы:

- ротацию кадров между федеральным и региональным госуправлением;
- систему «крутящихся дверей», позволяющую привлекать во власть опытных управленцев из бизнеса и наоборот.

Оба механизма наталкивались на ограничения. Привлечение квалифицированных кадров и опытных управленцев из бизнеса осложнено существенной разницей доходов. Возможность ротации, например, требовала достаточно основательной централизации системы федерального и регионального управления. Кроме того, привлечение на работу в регион человека с федеральным опытом, означает для него оставление по крайней мере на некоторое время федеральной карьеры, а для его семьи – переезд из Москвы в регион. Всегда возникал вопрос, а где гарантии дальнейших карьерных возможностей после пары губернаторских сроков.

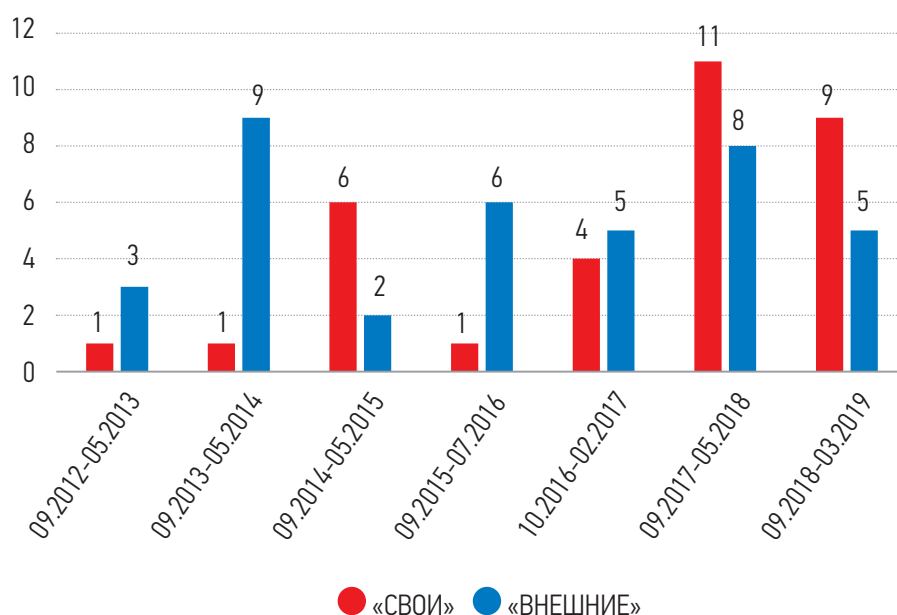
Возможность применения новых кадровых подходов с усилением регионального управления за счет людей с федеральным опытом и связями, с подбором людей под приоритетные для региона задачи стало следующим шагом в развитии системы регионального государственного управления. Преодоление тенденций регионального сепаратизма, препятствовавшего межрегиональной кооперации и угрожавшего целостности страны, централизация, инициированная Президентом В.Путиным стали первыми шагами на этом пути.

При этом, нельзя сказать, что выдвигаемые кандидаты, преимущественно, «варяги». Напротив, подбор кандидатов, очевидно, ведется с учетом связей с регионом. **Людей, по рождению, трудовому опыту, национальной принадлежности тесно связанных с регионом среди «назначенцев» значительно больше, чем в до внедрения новых кадровых подходов.**

Одним из магистральных направлений комплексной кадровой политики становится как раз продвижение перспективных лидеров из регионов: их привлечение на федеральную государственную службу, накопление ими связей, опыта и веса, с последующим возвращением в регион. Такой карьерный путь демонстрируют и кадры в национальных республиках, и из русских краев и областей. Это, например, путь А.Цыденова и М.Решетникова и многих других.

Одним из преимуществ такой модели становится невовлеченность новых руководителей регионов в конфликтные отношения, клановые и экономические интересы внутри местной элиты. Новое руководство оказывается в позиции арбитра, вне элитных раскладов. Это может создавать временные трудности в части позиционирования, но способствует нормализации ситуации в регионе, оздоровлению экономики и пресечению коррупции.

ГРАФИК 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫДВИНУТЫХ ВРИО ГЛАВ РЕГИОНОВ ПО ГОДАМ, ИМЕЮЩИХ И НЕ ИМЕЮЩИХ НЕПОСРЕДСТВЕННУЮ СВЯЗЬ С РЕГИОНОМ



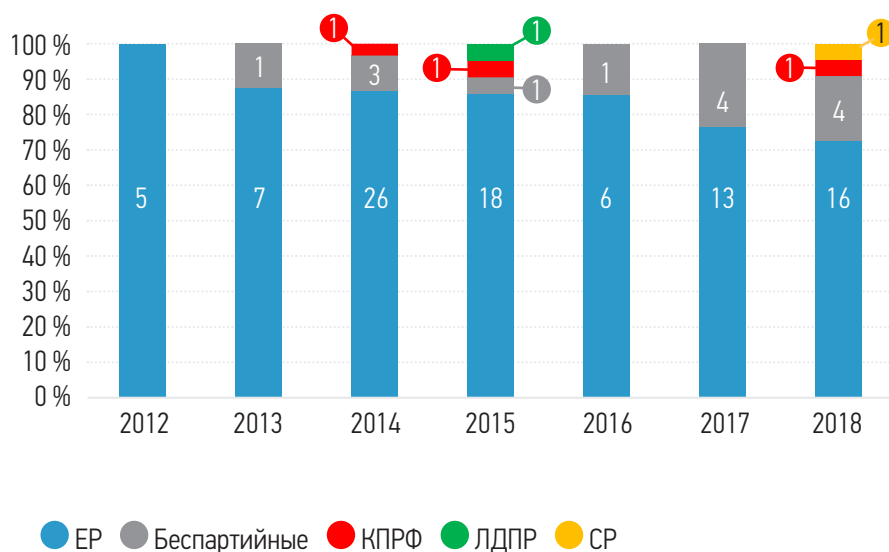
Интересен еще, кстати, характер «корпоративного» опыта у нынешней волны глав регионов и их непосредственных предшественников. Для прошлого поколения региональных руководителей – это чаще советский опыт, что называлось, «красных директоров». Новые главы приходят с опытом частного бизнеса и работы в крупных корпорациях. Это, в определенном смысле, тоже поколенческий сдвиг, связанный с историческим фоном становления нынешнего поколения 30-50 летних.

Но это еще и основательный сдвиг в образе «губернатора-хозяйственника» нового образца. По сути, нынешние так называемые «технократы» - это такие же «хозяйственники» (в противовес идеологам-партийцам, партийной номенклатуре), только на новом уровне развития практик бизнес-управления.

Это дополнительно ярко подчеркивают биографии двух новых губернаторов от КПРФ – Андрея Клычкова и Валентина Коновалова – показывающих типичную карьеру молодых партийцев, как из советского прошлого.

Партийная принадлежность или ее отсутствие имеет в настоящее время не большое значение. Партийно-политическая карьера – не магистральный путь. **Задачи регионального развития – это прежде всего сфера социально-экономическая, требующая управленческих компетенций. На региональном уровне больше востребованы «хозяйственники», чем политики.** И это похоже на общемировой тренд, когда муниципальная и региональная политика становятся не сферой идейной борьбы, а, скорее, сферой решения конкретных проблем.

ГРАФИК 5. ПАРТИЙНОСТЬ КАНДИДАТОВ, ПОДДЕРЖАННЫХ ПРЕЗИДЕНТОМ



Опыт публичной политики, безусловно, важен для губернатора. Многим приходится осваивать этот навык, с чем, как показывает практика, новые главы и врио успешно справляются. Многие из избранных в 2018 году глав регионов столкнулись с серьезными кризисами - пожар, наводнение - однако смогли справиться со своими задачами и успокоить людей.

Среди новых глав и врио достаточно много людей имеющих тот или иной электоральный опыт. При этом, стоит понимать, что собственно выборы составляют лишь очень ограниченную часть работы губернатора и во многом подготовка к ним обеспечивается профильными вице-губернаторами и профессиональными командами консультантов. Выборы проходят, а остается основная работа – социально-экономическое развитие региона.

ГРАФИК 6. ЭЛЕКТОРАЛЬНЫЙ ОПЫТ ДО НАЗНАЧЕНИЯ ВРИО ГЛАВЫ РЕГИОНА



ПОД ЗАДАЧИ

Кадровая политика в органах власти начинает все больше приближаться к практикам крупных успешных корпораций. Это уже не просто учет кадров, а детальный подбор и продвижение. Особенность нынешней кадровой политики не только в механизмах ротации, которые успешно применялись и в советской системе управления.

Это прежде всего подбор кандидатур с учетом приоритетных задач для региона и его особенностей. Перед разными регионами стоят абсолютно разные задачи, и под выполнение этих конкретных задач и подбирается кандидатура губернатора. Несколько примеров:

В Ненецком автономном округе стоит вопрос о развитии арктических территорий – новый глава региона Александр Цыбульский курировал в Минэкономразвития России вопросы социально-экономического развития арктических территорий, вопросы развития особых экономических зон, территорий опережающего социально-экономического развития, моногородов, закрытых административных территорий.

Нижегородская область нуждается в возрождении промышленности – туда направляется Глеб Никитин, отвечавший в Минпромторге России за развитие региональной промышленности, новых отраслей и импортозамещение.

Перспективные планы развития Магаданской области связаны, прежде всего, с горно-металлургической отраслью. Сергей Носов потомственный металлург, начавший карьеру с подручного сталевара и после привлекавший инвесторов и модернизовавший крупнейшие предприятия отрасли.

Валерий Лимаренко, имеющий значительный опыт в области строительной политики и ЖКХ, а также федеральные связи, начал реализовывать на Сахалине масштабные проекты, направленные на решение проблем с жильем, в том числе удалось добиться передачи земель Минобороны России под строительство.

Таким образом, даже если человек по формальной биографии не родился в регионе, он, скорее всего, имеет необходимый опыт и компетенции именно для понимания проблем и перспектив региона и решения приоритетных задач.

Одной из важнейших задач в Красноярском крае является обеспечение элитного консенсуса, чтобы конфликты не мешали росту, врио губернатора назначается Александр Усс – местный политический долгожитель и тяжеловес, работавший сразу с несколькими губернаторами.

В Дагестане, где сильна клановость и существенная проблема основанной на ней коррупции, где особую важность имеют вопросы безопасности, где для развития региона необходима поддержка федерального центра, врио главы становится равноудаленный от всех кланов, бывший заместитель министра внутренних дел, депутат Государственной Думы Владимир Васильев.

В Самарской области с ее крупными городами (Самара, Тольятти, Новокуйбышевск) остро стоят вопросы развития городского строительства, ЖКХ, ТСЖ и местного самоуправления. Здесь были одни из самых острых ситуаций по долевого строительству. Назначается человек, посвятивший последние годы продвижению передовых практик местного самоуправления – Дмитрий Азаров, председатель Всероссийского совета местного самоуправления.

Олег Хорохордин, врио главы Республики Алтай, занимался в Правительстве Российской Федерации вопросами развития экономики и инноваций, отлично знает представителей деловых кругов и готов привлекать инвесторов в приоритетные сферы региона.

Бату Хасиков - герой для Калмыкии, самый популярный человек в Республике. Возможно локальный патриотизм, гордость и молодой лидер тоже позволят региону сделать рывок.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

За редким исключением смена руководителей прошла в регионах, где был высочайший запрос на обновление. Согласно социологическим данным ФОМ, за смену главы региона в этих субъектах Российской Федерации высказывались до 76 % опрошенных.

По разнице положительных и отрицательных оценок деятельности губернатора в абсолютном большинстве случаев со значительным перевесом преобладали отрицательные оценки.

Исключение составляли популярные лидеры регионов, ушедшие «на повышение»: +47 п.п. превышения одобрения деятельности над антирейтингом у губернатора ЯНАО Дмитрия Кобылкина, ставшего Министром природных ресурсов и экологии Российской Федерации, +45,6 п.п. – у главы Тюменской области Владимира Якушева, возглавившего Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, +37,6 п.п. - у Алексея Гордеева, перешедшего из Воронежской области на пост Министра сельского хозяйства Российской Федерации, +17 п.п. – у Андрея Турчака, возглавившего Генеральный Совет партии «Единая Россия», а также +10 п.п. – у Владимира Миклушевского, после работы в Приморском крае ставшего ректором московского политеха, у Олега Кожемяко на Сахалине также преобладали позитивные оценки (+16 п.п.). В июле 2016 года ФОМ также фиксировал +44 п.п. в одобрении деятельности Амана Тулеева в Кемеровской области, однако в дальнейшем ситуация резко изменилась.

В настоящее время во всех регионах, где с октября 2016 по октябрь 2018 г. были предложены новые главы регионов, положительные оценки уверенно преобладают.

В среднем по 31 региону, где были избраны новые главы в 2017-2018 гг., одобрение деятельности выросло на 12,5 %. По разнице положительных и отрицательных оценок новые главы регионов прибавили в среднем 43 п.п.

ТАБЛИЦА 1. ЛИДЕРЫ РОСТА ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ОЦЕНОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГУБЕРНАТОРА В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ

Название региона	ФИО действующего главы региона	Рост доли положительных оценок в процентах
НАО	Цыбульский Александр Витальевич	602,0
Республика Дагестан	Васильев Владимир Абдуалиевич	314,2
Республика Карелия	Парфенчиков Артур Олегович	300,0

Орловская область	Клычков Андрей Евгеньевич	252,2
Республика Марий Эл	Евстифеев Александр Александрович	246,4
город Севастополь	Овсянников Дмитрий Владимирович	239,5
Ивановская область	Воскресенский Станислав Сергеевич	237,0
Ярославская область	Миронов Дмитрий Юрьевич	234,7
Омская область	Бурков Александр Леонидович	222,8
Магаданская область	Носов Сергей Константинович	197,9
Кировская область	Васильев Игорь Владимирович	193,1
Республика Адыгея	Кумпилов Мурат Каральбиевич	172,9
Рязанская область	Любимов Николай Викторович	171,9
Псковская область	Ведерников Михаил Юрьевич	167
Калининградская область	Алиханов Антон Андреевич	162
Самарская область	Азаров Дмитрий Игоревич	157
Пермский край	Решетников Максим Геннадьевич	154
Новосибирская область	Травников Андрей Александрович	150
Красноярский край	Усс Александр Викторович	142
Республика Бурятия	Цыденов Алексей Самбуевич	141
Удмуртская Республика	Бречалов Александр Владимирович	127
Новгородская область	Никитин Андрей Сергеевич	127
Республика Саха (Якутия)	Николаев Айсен Сергеевич	113
Приморский край	Кожемяко Олег Николаевич	106

КАК ИДУТ ДЕЛА

Если одобрение деятельности главы региона может быть отчасти субъективным показателем, связанным с принятием и непринятием самой личности губернатора, то оценка положения дел в регионе и динамики ситуации должна быть достаточно объективной.

Гипотеза, выдвигаемая некоторыми «политическими аналитиками», о том, что «работу новых губернаторов не заметили жители регионов», не подтверждается никакими социологическими данными.

В абсолютном большинстве регионов, в которых прошло обновление с 2016-2017 года, по данным Георейтинга ФОМ, фиксируется рост довольных положением дел в регионе и снижение доли недовольных, а также довольно значительный рост доли тех, кто считает, что ситуация в регионе улучшается.

В данном случае мы не приводим данные по нынешним врио глав регионов, так как прошло недостаточно времени с их назначения.

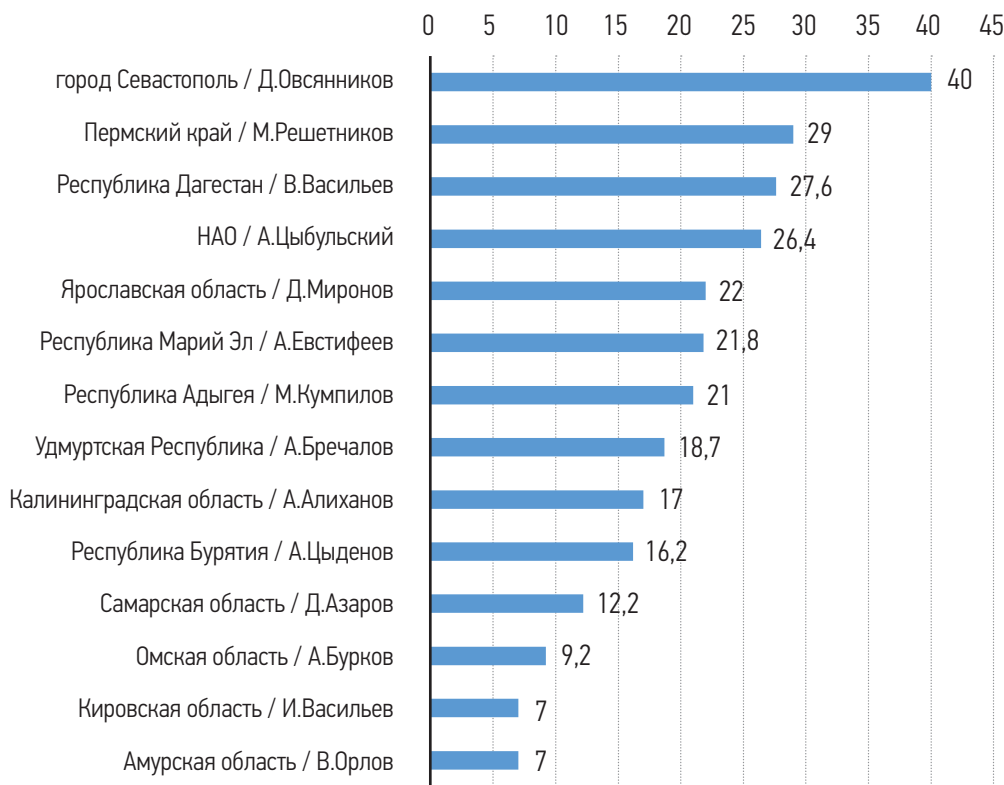
Незначительная обратная динамика по всем четырем показателям отмечается только в Красноярском крае.

Все рассматриваемые регионы демонстрировали рост доходов бюджета на душу населения в последние два года, что влечет рост вложений в качество жизни в регионе. Примерно в половине регионов бюджетные доходы росли быстрее, чем в среднем по стране.

ГРАФИК 7. ЛИДЕРЫ ПО ПРИРОСТУ ДОЛИ ЖИТЕЛЕЙ, ДОВОЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЕМ ДЕЛ В РЕГИОНЕ (ТОР 15) +П.П.



ГРАФИК 8. ЛИДЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОПТИМИЗМА – ПО ПРИРОСТУ ДОЛИ ЖИТЕЛЕЙ, ПОЛАГАЮЩИХ, ЧТО СИТУАЦИЯ В РЕГИОНЕ УЛУЧШАЕТСЯ (ТОР 15) +П.П.



Можно, по-разному оценивать результаты работы. Но, пожалуй, для граждан, живущих в регионе ключевое – это качество жизни. Региональный уровень в наибольшей мере значим для формирования комфортной среды, качества социальных услуг и инфраструктуры, рабочих мест и других аспектов. РИА Новости ежегодно формирует рейтинг регионов по качеству жизни¹ на основе анализа 70 показателей. В среднем с начала работы новых врио глав регионов по 2018 год суммарные показатели рейтинга качества жизни в 31 регионе выросли на 1,4 балла (сравнение проводится с 2016 годом для глав, избравшихся в 2017, и с 2017, для избравшихся в 2018).

ГРАФИК 9. ЛИДЕРЫ РОСТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СРЕДИ РЕГИОНОВ С НОВЫМИ ГЛАВАМИ (ТОР 10)



1 http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2016.pdf, http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2017.pdf, http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2018.pdf

СРЕДИ РАВНЫХ

По данным Георейтинга ФОМ, по состоянию на ноябрь 2018 года, среди 20 регионов с самой высокой долей положительных оценок деятельности главы субъекта – 13 регионов, в которых прошло обновление руководства в последние два года.

Название субъекта Российской Федерации / Глава региона	Место среди регионов России	Доля жителей, положительно оценивающих деятельность главы региона (%)
Чеченская Республика / Р.Кадыров	1	97,9
город Москва / С.Собянин	2	78,8
Республика Татарстан / Р.Минниханов	3	72,6
Тульская область / А.Дюмин	4	71,5
Республика Дагестан / В.Васильев	5	66,6
Республика Крым / С.Аксенов	6	63,6
Республика Марий Эл / А.Евстифеев	7	61,6
Калининградская область / А.Алиханов	8	61,0
Ненецкий АО / А.Цыбульский	9	60,2
Магаданская область / С.Носов	10	57,8
Орловская область / В.Клычков	11	57,0
Омская область / А.Бурков	12	56,6
Краснодарский край / В.Кондратьев	13	55,8
Республика Башкортостан / Р.Хабиров	14	55,3
Республика Северная Осетия – Алания / А.Битаров	15	55,2
Республика Адыгея / М.Кумпилов	16	53,6
Республика Бурятия / А.Цыденов	17	52,2
Пермский край / М.Решетников	18	51,9
Самарская область / Д.Азаров	19	51,6
Республика Карелия / А.Парфенчиков	20	50,4

По данным того же Георейтинга ФОМ, среди 20 российских регионов по уровню социального оптимизма более половины тех, в которых в последние 2 года прошло обновление. Граждане почувствовали изменения к лучшему в своей жизни, жизни своих регионов.

Название субъекта Российской Федерации / Глава региона	Место среди регионов России	Доля жителей, считающих, что ситуация в регионе улучшается (%)
Чеченская Республика / Р.Кадыров	1	90,5
Республика Крым / С.Аксенов	2	60,8
город Москва / С.Собянин	3	57,2
Тюменская область / А.Моор	4	52,3
город Севастополь / Д.Овсянников	5	50,8
Республика Адыгея / М.Кумпилов	6	44,6
Тульская область / А.Дюмин	7	44,1
Калининградская область / А.Алиханов	8	42,4
Республика Дагестан / В.Васильев	9	36,2
Республика Марий Эл / А.Евстифеев	10	34,6
Московская область / А.Воробьев	11	33,3
Пермский край / М.Решетников	12	32,5
Магаданская область / С.Носов	13	31,4
Самарская область / Д.Азаров	14	31,0
Ленинградская область / А.Дрозденко	15	30,9
город Санкт-Петербург / А.Беглов	16	30,4
Краснодарский край / В.Кондратьев	17	28,6
Орловская область / А.Клычков	18	28,0
Республика Татарстан / Р.Минниханов	19	27,4
Чукотский АО / Р.Копин	20	27,2

Дополнительным подтверждением того, что жители регионов хорошо оценивают результаты работы новых руководителей, может служить и то, что **среди регионов, в которых большинство жителей считают, что глав работает в интересах всего или большинства общества, абсолютно преобладают регионы с новыми главами.**

Название субъекта Российской Федерации / Глава региона	Место среди регионов России	Доля жителей, считающих, глава региона действует в интересах всего общества или большинства граждан (%)
Чеченская Республика / Р.Кадыров	1	94,8
Хабаровский край / С.Фургал	2	69,6
Тульская область / А.Дюмин	3	69,5
Орловская область / А.Клычков	4	69,5
Республика Марий Эл / А.Евстифеев	5	69,4
Магаданская область / С.Носов	6	67,8
Республика Дагестан / В.Васильев	7	67,4
Кабардино-Балкарская Республика / К.Коков	8	67,2
Республика Крым / С.Аксенов	9	63,4
Республика Башкортостан / Р.Хабиров	10	62,8
Республика Бурятия / А.Цыденов	11	62,6
город Москва / С.Собянин	12	62,0
Пермский край / М.Решетников	13	60,8
Самарская область / Д.Азаров	14	59,4
Республика Карелия / А.Парфенчинков	15	56,6
Республика Татарстан / Р.Минниханов	17	54,1
Ненецкий АО / А.Цыбульский	18	54,0
Псковская область / М.Ведерников	19	53,4
Краснодарский край / В.Кондратьев	20	52,9
Омская область / А.Бурков	21	52,8
Калининградская область / А.Алиханов	22	51,9
Кировская область / И.Васильев	23	51,5
Рязанская область / Н.Любимов	24	51,4
Курская область / Р.Старовойт	25	50,1

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обновление стало ответом на высочайший запрос жителей регионов на смену руководства и налаживание ситуации. Отрицательные оценки деятельности главы региона превалировали над положительными. Исключение составили лишь несколько регионов с популярными лидерами, ушедшими на повышение в федеральный центр (в частности Д.Кобылкин, В.Якушев, А.Гордеев, А.Турчак).

В настоящее время в абсолютном большинстве регионов, в которых прошло обновление руководства, положительные оценки уверенно превалируют над отрицательными.

Анализ назначений показывает, что обновление стало комплексной кадровой политикой, отличающейся:

- подбором кандидатов под приоритетные задачи по компетенциям;
- ориентацией на кадры с широким комплексом управленческих компетенций, опытом управления в различных сферах – муниципальном, региональном, федеральном и корпоративном управлении;
- развитием кадрового потенциала назначенцев, постоянным повышением квалификации, в том числе в сфере публичной политики, на базе Высшей школы государственного управления, объединившей усилия лучших российских школ корпоративного, государственного и муниципального управления;
- реализацией принципов ротации; привлечением качественных кадров из корпоративного управления – принцип «крутящихся дверей».

Выстраивание подобной комплексной системы стало возможным благодаря прошедшей централизации федерального и регионального управления. Возможность применения новых кадровых подходов с усилением регионального управления за счет людей с федеральным опытом и связями, с подбором людей под приоритетные для региона задачи стало следующим шагом в развитии системы регионального государственного управления. Преодоление тенденций регионального сепаратизма, препятствовавшего межрегиональной кооперации и угрожавшего целостности страны, централизация, инициированная Президентом В.Путиным стали первыми шагами на этом пути.

В региональном управлении происходит смена поколений. В среднем новые главы на 12-13 лет моложе своих предшественников.

Новое политическое поколение, выдвигаемое на посты руководителей регионов, демонстрирует ряд отличительных черт.

Во-первых, это высокая ценность образования и стремление к развитию. Для нового поколения региональных управленцев образование – не обязательное условие поступления на госслужбу и статусная вещь, а значимый инструмент. Сегодня в управление приходит поколение, готовое учиться, меняться и развиваться, привлекая в работу современные подходы и технологии, передовую экспертизу. Большинство новых глав регионов – люди, характеризующиеся стремлением к развитию, повышению компетенций, качества своей работы.

Региональные лидеры становятся драйверами развития.

Во-вторых, системно подбираются люди, уже имеющие разнообразный управленческий опыт. Управление сегодня требует специальных компетенций и опыта, при этом мировым трендом является обогащение практик государственного муниципального управления корпоративными практиками и наоборот.

Мы имеем дело с трансформацией традиционно востребованного образа «губернатора-хозяйственника». Всегда в описании идеального губернатора на первый план выходил перечень необходимых навыков и компетенций: «хозяйственник», «юрист», «управленец». По сути этим гражданам всегда описывали приоритет на региональном уровне решения конкретных управленческих задач социально-экономического развития над политико-идеологическим противостоянием. «Хозяйственники», «красные директора» противопоставляются партийно-комсомольской номенклатуре в прошлом. Сегодня приходит новый тип «хозяйственника». Так называемые «технократы» - это такие же «хозяйственники», ориентированные на решение задач развития региона, только на новом уровне развития практик корпоративного и государственного управления.

Легитимность политического лидера определяется не только самим фактом избрания (рациональной легитимностью), но и прежде всего тем, почему именно его поддержали на выборах. Выбирают яркого лидера – харизматическая легитимность; поддерживают, потому что согласны с предложенной программой, ее ценностям и образом будущего – это называют идеологической легитимностью, поддерживают того, что соответствует представлению избирателя о миропорядке – это в политологии называют онтологической легитимностью. На региональном уровне же чаще всего поддерживают тех, кто решает проблемы, показывает реальные результаты, имеет необходимые опыт и компетенции. Это то, что в классической работе французского политолога Ж.-Л.Шабо названо «технократической легитимностью»².

Сегодня государственное, региональное и муниципальное управление – это сложная профессиональная деятельность, требующая специальных знаний. Мы показывали в докладе «Современный популизм. Обратная сторона», как нехватка опыта и компетенций приводит к серьезным провалам в муниципальном и региональном управлении, радикальному падению рейтингов избранных популистов. Сегодня на региональном уровне особенно востребованы компетентные управленческие кадры.

В-третьих, значительно выросло число людей с федеральным опытом в региональном руководстве. Федеральный опыт и связи позволяют эффективнее привлекать инвесторов и финансирование в развитие региона. За счет ротации и федерального опыта регион получает «свежий взгляд» и новый подход к решению проблем и к поиску точек роста.

При этом, выдвигаемые кандидаты чаще имеют непосредственную связь с регионом по рождению, опыту работы и т.д. Одним из магистральных направлений комплексной кадровой политики становится как раз продвижение перспективных лидеров из регионов: их привлечение на федеральную государственную службу, накопление ими связей, опыта и веса, с последующим возвращением в регион. Одним из преимуществ такой модели становится невовлеченность новых руководителей регионов в конфликтные отношения, клановые и экономические интересы внутри местной элиты. Новое руководство оказывается в позиции арбитра, вне элитных раскладов.

Гипотеза, выдвигаемая некоторыми «политическими аналитиками», о том, что «работу новых губернаторов не заметили жители регионов», не подтверждается никакими социологическими данными.

В абсолютном большинстве регионов, в которых прошло обновление с 2016-2017 года, по данным Георейтинга ФОМ, фиксируется рост довольных положением дел в регионе и снижение доли недовольных, а также довольно значительный рост доли тех, кто считает, что ситуация в регионе улучшается.

Дополнительным подтверждением того, что жители регионов хорошо оценивают результаты работы новых руководителей, может служить и то, что среди регионов, в которых большинство жителей считают, что глав работает в интересах всего или большинства общества, абсолютно преобладают регионы с новыми главами.

2 См. например, *Легитимность*. – Журнал «Полис» - 1993, № 5. С. 134-144.