

НОВЫЕ ЛИЦА – ИННОВАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ



РЕКТОР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Владимир Константинович Егоров

Развитие человеческой цивилизации привело к появлению новых рисков, формированию комплексных угроз, которые носят глобальный характер и связаны, в первую очередь, с современными аспектами эволюции. Ярким примером стал, безусловно, мировой финансовый кризис.

О его причинах продолжают спорить, однако очевидным остается факт, что к нынешней социально-политической и экономической ситуации привело начавшееся лет 30 назад ослабление роли государства, пропагандируемое как идеологема мирового развития. Согласно этой точке зрения, государственные институты по определению тормозят экономические процессы, мешают естественной конкуренции, убивают дух свободного предпринимательства.

Своего рода символами этой модели, возникшей на стыке 70–80-х годов прошлого века, принято считать Р. Рейгана и М. Тэтчер. Путь к экономическому успеху и процветанию виделся им в освобождении бизнеса от всех ограничений и в жесткой конкуренции. В области социальной политики выдвигался принцип «социального дарвинизма», подразумевалось, что «выживает сильнейший».

Одна из школ экономической мысли настаивает, что человеческая деятельность строится на двух способах удовлетворения потребностей. Первый связан с производством и добровольным обменом благами, второй – с насильственным перераспределением благ. Первый – результат функционирования свободного рынка, второй – государственного вмешательства.

Все это так, однако только в своих крайних выражениях. Нельзя забывать о реальных целях существования любого государства. Задача государства – обеспечить единство и целостность экономического организма, взаимосвязь его составных частей через единство и целостность системы управления. Именно социальная составляющая и позволяет государству выделить те направления экономических преобразований, которые будут способствовать развитию страны.

Выход США из Великой депрессии, действия президента Рузвельта по спасению национальной экономики неразрывно связаны с усилением ответственности государства в регулировании производства, денежного обращения, занятости населения. Предложенные экономистом Дж. М. Кейнсом методы отводили государству роль главного финансового инвестора национальных экономик, и в конечном итоге позволили справиться с глобальным экономическим кризисом.

Поэтому совершенно закономерным стало возрастание роли государства в преодолении проявившихся и в наше время, в последний год, негативных тенденций экономики. Принципиально важно, что участие государства в капитале осуществляется исключительно по соглашению с собственниками. Нет сомнений, что в определенный момент – когда ситуация стабилизируется – государство выйдет из капитала.

Государственное регулирование и воздействие общественно-политических институтов в экономике является предпосылкой устойчивости рыночных отношений. По мнению Э.Б. Аткинсона и Дж. Э. Стиглица, «есть мало оснований считать, что рынок мог бы функционировать в ситуации, предполагающей негосударственную экономику»¹. Государство – как регулятор, как гарант, как стратег – призвано предотвратить или минимизировать возможные отрицательные последствия кризисных явлений, разработать необходимые условия для выхода страны из кризиса в обновленном, более конкурентоспособном качестве. И действовать оно должно, мгновенно реагируя на изменяющуюся обстановку.

Главным условием обеспечения национальной конкурентоспособности становится эффективность государственного управления. Устойчивость и предсказуемость развития государства, его безопасность в условиях глобализации, взаимодействие всех субъектов общества и многоукладной экономики определяются эффективностью системы управления. Государственная служба не может развиваться автоматически на основе самоорганизации. Для успешного функционирования этой системы необходимо управление, которое придаст государственной службе единство действий.

Живая жизнь, реальное управление – результат деятельности людей, как в административных структурах, так и в экономике, политике, социальном развитии. И если управление остается неэффективным – это не вина конкретной нормы права, а плод труда всего государства и общества.

Эффективное государство – это политический плюрализм, это многообразие общественной практики, выражающей мнения разных социальных слоев. Развитие гражданского общества, его политической структуры, создание адекватных механизмов выборности в органы управления и контроля за чиновниками позволят государству соответствовать требованиям времени.

Эффективное государство – это сплоченное государство. Сплочение нации, преодоление конфликта интересов различных слоев населения, грамотная социальная политика – это главный ресурс позитивного развития.

Эффективное государство – это деятельный народ. Процветания невозможно добиться только благодаря мудрому руководству или отменно функционирующим министерствам и ведомствам. Пробудить активность населения, не душить самостоятельность, а поддерживать стремление работать для себя и для общества – вот к чему должно стремиться государство.

Становится все более очевидным, что только подготовленные государственные служащие, обладающие устойчивыми нравственными и гражданскими качествами, способны справиться с социальным заказом на грамотное управление делами страны.

Государственные служащие реализуют или обеспечивают реализацию полномочий государственных органов. Кадры являются носителями власти, ее авторитета. Привлечение к административной работе наиболее подготовленных, способных быстро ориентироваться в постоянно меняющихся условиях современного мира работников позволяет государству успешно конкурировать на мировой арене.

Летом 2008 года Д.А. Медведев на специальном заседании, посвященном вопросам кадрового резерва, констатировал острый кадровый голод, затронувший не только государственную службу, но и сферу частного бизнеса. Позже Президентом России была поставлена задача по созданию «целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной элиты в нашей стране. И как инструмент для этого – формирование общероссийского резерва эффективных управленческих кадров».

¹ Аткинсон Э.Б., Стиглиц Дж.Э. Лекции по экономической тео-

рии государственного сектора. М.: Аспект Пресс, 1995. С. 18–23.



Существует множество определений элит. Тот кадровый, управленческий потенциал, который жизненно необходим сегодня России, думается, лучше всех определил Х. Ортега-и-Гассет как людей, обладающих «наивысшим чувством ответственности».

В странах со сложившимися традициями управления государственной службой руководители давно осознали необходимость создания и поддержания кадрового резерва. Для российских реалий эта проблема находится в стадии разработки, что подтверждается материалами социологических исследований². Кадровый резерв входит в стандартный набор кадровых технологий, применяемых в российских организациях. Однако эффективность его использования недостаточно высока и не влияет на дальнейшее карьерное продвижение работников. Так, только 24,6% экспертов и 10,5% участников массового опроса отмечают распространенность данной технологии.

Как показывает зарубежный опыт, мало найти способного управленца, его необходимо подготовить к занятию определенной должности и организовать своевременное продвижение. При всем многообразии систем подготовки кадрового резерва в мире все страны ориентируются на основные принципы этой работы. Прежде всего, формирование кадрового резерва рассматривается как этап реализации общей государственной кадровой стратегии, является частью кадрового планирования и направлено на выявление наиболее перспективных и подготовленных работников. Для подготовки резервистов разрабатываются специальные программы с подробным описанием компетенций (знаний, умений, навыков), необходимых для занятия более высоких позиций. Наиболее подготовленные работники проходят подготовку по особым, ускоренным программам обучения. Формирование резерва на высшие государственные должности происходит в особом порядке и под особым контролем органов управления государственной службой. В этом случае разрабатываются не только специфичные механизмы отбора для выявления наиболее подготовленных работников, но и оценивается прежде всего наличие управленческих качеств. Именно для этой категории резервистов разрабатываются особые программы обучения, которые направлены прежде всего на развитие профессиональных компетенций и лидерских качеств.

Переработка и творческое осмысление зарубежных моделей подготовки кадрового резерва облегчит и ускорит создание современной системы в России с учетом специфики нашего развития и функционирования государственной службы. Эффективная система обучения и отбора управленческих кадров должна строиться на юридических механизмах, определяющих порядок их служебного роста и ротации. Требования, предъявляемые к уровню образования, знаниям и навыкам претендента на занятие должности на государственной службе, носят, как правило, общий характер. Прежде всего речь идет о наличии высшего образования, если не специального административно-управленческого, то, по крайней мере, экономического или юридического. Требование углубления знаний, получения специального образования правомерно для тех, кто хочет продвигаться по служебной лестнице.

Увязка постепенного продвижения кадров по службе с получением знаний, навыков и умений следующего, более высокого или специфического порядка позволяет исключить назначение на ответственные посты людей некомпетентных, необразованных.

Для организации объективного отбора кандидатов на включение в федеральный резерв необходима модель деловых компетенций и личных качеств участника программы – набор характеристик, необходимых для эффективного осуществления своих функций на руководящих должностях государственной службы, муниципального управления, хозяйствующих субъектов, общественных организаций. Здесь важны технологии и специализированные инструменты оценки. Наиболее точные результаты дает использование очных групповых мероприятий на базе компьютерных симуляций и деловых игр. Оценка может быть объективной, только если она проведена с использованием активных форм «испытаний» в ситуациях, имитирующих реальную управленческую деятельность. Участники должны продемонстрировать способность анализировать ситуацию, разрабатывать стратегии, принимать решения по управлению имитационными предприятиями.

По результатам прохождения отборочных мероприятий формируется «электронный паспорт претендента», который дает основания для включения в состав участников программы.

² Турчинов А.И., Магомедов К.О. Современные проблемы кадро-

вой политики и управления персоналом в России.

Социологический анализ. М., 2009. С. 40.



Поиск и отбор претендентов на включение в программу резерва управленческих кадров должен осуществляться на всей территории России и проходить через самовыдвижение, выдвижение практиков из системы государственной и муниципальной службы, лучших выпускников Президентской программы подготовки кадров, выпускников программ МВА и МРА, представителей бизнеса, заинтересованных в получении практического опыта государственной службы.

Высокий профессиональный уровень участников резерва управленческих кадров и существенные различия в объеме практического опыта государственной службы, которым они обладают, требуют индивидуального подхода при выборе методов и форм работы с резервом.

Целесообразным представляется подробное анкетирование претендентов и участников резерва. Результаты позволят выявить индивидуальные цели профессионального и должностного роста, уровень профессиональной подготовки и стартовых профессиональных достижений. Обязательным становится объективное подтверждение заявленного уровня кандидата: награды, призы, дипломы, сертификаты – все вехи карьеры должны учитываться в личном деле кандидата. С учетом полученных данных составляется перечень и база данных рекомендуемых для участников резерва должностей, по которым объявлен конкурс или планируется его проведение в течение года, с указанием квалификационных требований и содержания компетенций. Целевые группы участников резерва для профессионального обучения формируются по приоритетным направлениям государственной политики: инновационная экономика, антикризисная политика, конкурентные государственные услуги, защита прав и интересов граждан, эффективное управление, промышленная и социальная политика, международное сотрудничество.

Следующим этапом становится составление краткосрочных и долгосрочных индивидуальных планов профессионального развития участников резерва, включающих дистанционное обучение, стажировки, кейс-стади, круглые столы, социально ориентированные проекты, индивидуальные собеседования с руководителями государственных органов. Учитывая разнородный состав кандидатов и резервистов, разумным представляется подбор и формирование базы данных индивидуальных консультантов для кандидатов и экспертов по различным направлениям деятельности. Эти эксперты могут привлекаться к оценке промежуточных результатов профессионального обучения участников резерва. Для объективной оценки повышения профессионального уровня участников резерва необходим ежегодный мониторинг профессиональных и личностных качеств резервистов с целью составления и корректировки индивидуальных планов профессионального развития. Это возможно сделать, оценивая объективную информацию профессиональных рейтингов, биографических данных, кадровой характеристики и психологическое тестирование личностно-профессионального потенциала участников программы. Оценка может проводиться с использованием программного комплекса, в основе которого будут лежать утвержденные показатели и методики.

Обучение участников программы должно быть основано на принципах непрерывности и может строиться на базе отобранных по конкурсу образовательных учреждений и программ. Программы должны предполагать модульную структуру обучения, возможность формирования индивидуальных траекторий слушателей, индивидуальное консультирование, выполнение групповых проектно-исследовательских работ. Должны широко использоваться современные технологии обучения на базе активных методов подготовки.

Основной целью формирования резерва управленческих кадров является создание корпуса современных руководителей, способных к управлению в новых условиях деятельности, профессионально подготовленных и способных эффективно решать поставленные задачи. Формирование резерва управленческих кадров следует рассматривать как механизм реализации государственной кадровой стратегии. Наличие подготовленного кадрового резерва на руководящие должности становится неременным условием практического осуществления курса на создание инновационного общества, развитие социальной рыночной экономики и реализации Стратегии-2020.