

РОССИЯ: ВОЗМОЖНЫЕ СЦЕНАРИИ РАЗВИТИЯ

Владимир Гришин*

В настоящее время в обществе идет активная дискуссия о сценарии дальнейшего развития России, основы которого были заложены на рубеже конца 80-х начала 90-х годов. Дискуссия носит глубокий, разноплановый и профессиональный характер. Критическому анализу подвергнуты сущность избранного тогда вектора исторического развития, анализируются действительные (объективные и субъективные) причины нарастающих проблем во многих отраслях давно не народного хозяйства и социальной сфере, принципы кадровой политики и её последствия на всех уровнях государственной власти и управления. Во всем этом четко просматривается позиционирование в выборе модели дальнейшего развития.

Обращает на себя внимание востребованность экономических и социальных перемен; деофшоризации экономики и уменьшения оттока капиталов; конкретизации закрепленных конституционных социальных гарантий; проведения стратегически выверенной миграционной политики; иного алгоритма кадровых решений и активных антикоррупционных мер; необходимости возврата к традиционной, поддерживаемой большинством граждан, морали; поиска новых имен и идей, прежде всего, объединяющей всё и всех национальной идеи, которую можно кратко сформулировать как процветание страны и сбережение народа.

Характерной чертой нынешних научных публикаций, конференций, интервью является конкретизация предлагаемых мер по широкому кругу вопросов, что закономерно, поскольку только предметная и одновременно комплексная и системная их реализация позволит преодолеть кризисные явления в политической, экономической и социальной сферах жизнедеятельности нашего государства.

Масштабность накопившихся проблем и тех задач, которые предстоит решать ны-

нешнему и будущим (новым) поколениям управленцев, обуславливает первоочередность существенной смены кадровой политики государства, кардинальных изменений сложившихся правил подбора и расстановки специалистов. Мы убеждены, что одной из основных причин правового нигилизма и деградации моральных ценностей российского общества, нравственной дезориентации государственных служащих и формирования общества коррупционной направленности является сведение на «нет» базовых принципов системы подбора и расстановки профессиональных и одновременно независимых кадров. Появились даже предложения о воссоздании кадровых подходов времен СССР, в частности, при формировании кадрового резерва.

Длительная дезорганизация кадровой политики привела к потере соревновательности при восхождении по карьерной лестнице и обесцениванию стимулов кадрового роста (на профессиональной основе) и, соответственно, к утрате потенциала механизма кадрового резерва. На первый план при назначении на должности вышли принципы «своизма», «командного стиля» и отказа от преемственности при планировании и регулировании кадровых процессов.

Приоритетность изменения, прежде всего, кадровой идеологии обусловлена тем, что именно человек является носителем всех составляющих общественной жизни, он ведет себя соразмерно установленным гласным и негласным правилам общежития, различным факторам и обстоятельствам окружающей действительности (в которые он попадает сам или под чьим-то влиянием). Носители общественных недугов всегда персонифицированы, поэтому исправление ситуации следует начинать, прежде всего, с подбора и расстановки персонаний.

Перестроечные и «революционные» преобразования начала 90-х годов поделили общество на два лагеря «получивших»

* Гришин Владимир Вадимович, доктор экономических наук, профессор, Заслуженный экономист Российской Федерации

и «потерявших» от проводимых политических, экономических и социальных реформ и привели к формированию множества групп, команд, кланов и семей (групп интеллигентов), желающих и, самое главное, считающих себя способными управлять на любом уровне и в любом должностном статусе.

Формирование таких команд происходит по принципу принадлежности к той или иной профессиональной, политической, социальной, национальной или территориальной группе, а уже между ними происходит борьба (с применением всего арсенала лоббирования интересов) за собственность, финансовые потоки и, самое главное, за власть. Выстроенные по образу пирамиды, «семьи», команды, группы и кланы состоят из земляков, однопартийцев и т.д., связанных в единую цепочку, представляющих единое целое, единую сеть, где первый попавший на большую должность «паровозом» тащит за собой остальных, «своих», самых «надежных» и самых «достоинных». «Эффект» значительно усиливается, если подобная расстановка производится одновременно в ряде государственных структур (как по горизонтали, так и по вертикали).

В результате, в стране сформировались устойчивая система подбора и расстановки кадров, основные два принципа которой можно определить как: свой, желательно профессионал; либо - профессионал, желательно свой. Доминирующее правило назначения «своего» человека, на руководящие посты любого уровня или должности финансовых, экономических, бухгалтерских и других направлений (например, ответственных за проведение аукционов, конкурсов и тендеров) и является главным условием победы на «невидимом коррупционном» фронте. В такой среде, по понятным причинам, кадровая состязательность не приветствуется, она является чуждым элементом жизни всего общества, поскольку соревнуются не «мозги и способности», а «связи и возможности». Следствием подобной кадровой «политики» является неизбежная потеря качества кадров и нарастающие проблемы в широком смысле с методологией развития сфер (отраслей) хозяйствования и государства в целом. Именно доминанта расстановки кадров по принципу «своизма» и отказ за ненадобностью сформированного на научных основаниях кадрового резерва является первопричиной тотальной коррупции – кадры зачастую подбираются именно для реализации

коррупционных схем, делая их сетевыми, изолированными и трудно раскрываемыми.

Все это усугубляется заявляемым при различных назначениях «командным подходом» к организации функционирования любых управленческих или хозяйственных звеньев. Организационные, управленческие, экономические и моральные последствия применения этого подхода, как правило, скрываются от широкой общественности и не фиксируются контрольным органами. Вместе с тем, в бюджетной сфере все издержки при «модной» неумолимой смене команд (прежних специалистов) происходят за государственные средства, а это уже прямой ущерб общественным интересам.

Речь идет о тотальной смене руководящих кадров высшего и среднего звена при назначении нового (естественно, своего) руководителя (министерства, ведомства) как на федеральном, так территориальном уровнях. «У меня своя команда» – это словосочетание становится своеобразным заклинанием, произнесение которого предполагает успех и достижение результатов лучших, нежели у предшественника (как будто это влияет на делопроизводство, необходимость выполнения поручений или бухгалтерский учет). Однако, как показывает время (самый объективный референт), показатели деятельности новой команды далеко не всегда хуже, чем они были у прежней команды. Не секрет, что зачастую всё зависит от искусства их подачи в подконтрольных средствах массовой информации, а проводимые хозяйственные и кадровые изменения, как правило, сводятся к новому переделу собственности и финансовых потоков.

В период кардинальных политических, экономических и социальных преобразований понятие преемственности принимаемых решений и действий казалось лишним. Однако по прошествии многих лет страна вынуждена «вспоминать», что было решено и сделано прежними поколениями, искать специалистов из «прошлого», вникать в логику произведенных ими действий. Сегодня преемственность, конечно, есть, только она принципиально иная. Называю ее управленческой административной «ловушкой», когда один напргинает «выдающихся» решений, а следующий за ним (из той же команды) «успешно» претворяет их в жизнь. И так по спирали, вернее, по кругу, пока дело не будет загублено окончательно.

При анализе проводимых или уже проведенных социально-экономических преобразований трудно найти объяснение, почему при принятии решений зачастую отвергается опыт предыдущих поколений отечественных и зарубежных управленцев, не изучаются, не обобщаются и не внедряются современные новации или, наоборот, они скороспело и фрагментарно внедряются без соответствующей адаптации к российской действительности, включая даже геополитические, культурно-национальные, социально-структурные, климатические и иные условия.

В итоге новые поколения организаторов-менеджеров все равно вынуждены изучать и учитывать то, что было в недалеком советском и российском прошлом, открывать для себя те организационные и экономические подходы, которые были в основе реализации проектов при размещении промышленных и иных объектов, создании сети социальных учреждений, подготовке персонала, закупках оборудования, техники и пр. Убежден, что без знания первооснов устройства и исторических аспектов отрасли, без передачи профессионального опыта даже самые талантливые менеджеры объективно не могут принимать выверенные и эффективные решения. Это, как в японской поговорке, – изучая старое, узнаешь новое.

Стране, как справедливо пишет профессор Е.В.Охотский, нужна более эффективная, грамотная и ответственная кадровая политика. Не менее важно и другое: освоение эффективных технологий прогнозирования и кадрового планирования; внедрение мониторингового режима оценки кадрового потенциала и определения кадровых потребностей на перспективу; формирование перспективных кадровых резер-

вов различного уровня; освоение апробированных систем поиска, отбора, определения профессиональной пригодности и мотивации специалистов к высококачественной работе в системе государственного и муниципального управления; создание прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение ответственных должностей, включая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы вакансий; формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам; применение системы комплексной оценки деятельности каждого должностного лица с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ; нравственное оздоровление и антикоррупционная защита государственного аппарата.

Обобщенный вывод из всего сказанного может быть только один: в условиях экономической нестабильности, а тем более кризисной ситуации, основой принятия кадровых решений должен стать принцип «способен-неспособен», «профессионал-непрофессионал», «порядочный-непорядочный», позволяющий вывести на орбиту государственного управления наиболее достойных, способных и ответственных работников, обеспечить преимущество эффективных решений и положительных результатов.

Литература:

См.: Охотский Е.В. Теория и современные механизмы государственного управления. УМК. М., 2013. С. 615-616.