

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОДЕРНИЗАЦИИ

А. Г. КИСЕЛЕВ

КИСЕЛЕВ Александр Георгиевич - доктор социологических наук, отв. редактор информбюллетеня "Президентский контроль".

Прежде чем приступить к осмыслению нынешнего состояния кадровой политики государства, важно обратиться к истории вопроса, к тому периоду, когда Россия перешла на рельсы рыночной экономики, что потребовало выработки новых подходов к подбору и расстановке кадров. В нашем случае мы будем говорить об исполнительной ветви государственной власти, поскольку законодательные органы формируются по другим законам - через систему избирательного права.

В 1993 г. был создан Совет по кадровой политике при Президенте РФ, в компетенцию которого наряду с другими задачами входило определение механизмов органов исполнительной власти федерального, регионального и 44-местного уровней, в работе с кадрами, подготовка предложений по их подбору и расстановке в этих структурах, разработка стратегии формирования кадрового потенциала, единой системы нормативного и правового обеспечения работы с кадрами. Данный совет просуществовал до 2001 года (с 1 996 г. не обновлялся), накопил определенный опыт работы с кадрами, не застраховавший, впрочем, от целого ряда неудачных кадровых решений, многочисленных фактов назначения на ответственные государственные должности по принципу землячества, кумовства, клановости и личной преданности, особенно на региональном уровне. Лукавое толкование суверенитета, порой граничащее с откровенным сепаратизмом, способствовало проникновению во властные структуры людей, пренебрегающих интересами государства в угоду личным или групповым интересам. Очевидные деформации кадровой политики были вызваны и активным участием

в кадровых перемещениях олигархов, преуспевших в закулисных играх, связанных с назначением и смещением ключевых фигур государственного управления.

Вот почему одним из первых шагов В. Путина на посту Президента РФ стало укрепление российской государственности, в том числе путем выстраивания жесткой вертикали власти, усиления государственного контроля на ключевых направлениях экономики и социальной сферы. Достижение политической и экономической стабильности, укрепление институтов власти в центре и на местах заложили серьезные предпосылки для совершенствования кадровой политики государства.

Д. Медведев, приступив к исполнению президентских полномочий, поставил задачу создать принципиально новую систему воспроизводства и обновления национальной профессиональной управленческой элиты, определив ее как специалистов, "которые обладают наиболее высокими профессиональными знаниями, успешны в жизни и способны эффективно решать возложенные на них задачи"¹. При этом ставка сделана на гласный подход к формированию резерва кадров, о чем, в частности, свидетельствует публикация на сайте Президента (www.kremlin.ru) периодически обновляемого списка лиц, включенных в "первую сотню" резерва управленческих кадров, находящихся под его патронажем. "В современной России, подчеркнул он, никто раньше формированием такого резерва не занимался, и главное здесь не повторить ошибок СССР, не создать номенклатуру, которая всегда в обойме, и неких "любимчиков" - это не должен быть список людей, которые лично близки к Президенту, правящей партии". В современных условиях это принципиально важное заявление, поскольку не секрет, что в ряде регионов по-прежнему сохраняются скрытые связи властных структур с криминалитетом, а то и взаимозависимость этих связей при назначении на высокие должности, особенно те, которые принято считать "хлебными". Криминалитет продолжает рваться во власть, особенно это проявляется на региональном и муниципальном уровнях, где идет распределение местных ресурсов и благ.

В конце июля 2010 г. была создана Комиссия по формированию и работе с резервом управленческих кадров во главе с руководителем Администрации Президента С. Нарышкиным и утверждена соответствующая программа ее деятельности. В ней заложен важный принцип - публичность и привлечение к формированию кадрового резерва экспертов. С этой целью сформирован экспертный корпус, состоящий из 172 человек, представленных руководителями федеральных и региональных органов исполнительной власти, известными бизнесменами, деятелями науки, образования, а также представителями общественных организаций, политических партий и духовенства основных конфессий страны. Именно они определяют лучших управленцев для их дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, по четырем категориям: первая - представители федеральных органов государственной власти, вторая - работники региональных органов государственной власти, третья - бизнесмены, сотрудники государственных и частных корпораций, и, наконец, четвертая - представители политических партий, науки, образования, некоммерческих организаций.

В качестве критериев были также сформулированы требования к профессиональным и личным качествам кандидатов - успешность, управленческие данные, способность стратегического мышления, положительная репутация и соответствующая компетенция. В результате по рейтинговому принципу из 1211 кандидатур, отобранных предварительно экспертами, и была сформирована "первая сотня".

В апреле 2010 г. на заседании Комиссии проанализированы итоги работы по формированию и профессиональному использованию резервов управленческих кадров

¹ Здесь и далее высказывания Д. Медведева цитируются по материалам его выступлений, опубликованных на сайте www.kremlin.ru.

всех уровней в 2009 г., разработки федеральной программы подготовки и переподготовки федерального резерва управленческих кадров, а также порядок обновления "президентской сотни" и пополнения "президентской тысячи". Новые назначения на вышестоящие должности получили более трети управленцев "первой сотни" и 75 представителей "президентской тысячи".

В федеральный резерв управленческих кадров включены также более 2,5 тысяч руководителей, рекомендованных федеральными и региональными органами исполнительной власти, государственными корпорациями и образовательными учреждениями, а также более 17 тысяч соискателей-самовыдвиженцев. Информация о них содержится в базе данных Федерального портала управленческих кадров. В окружные резервы управленческих кадров включено 4 тысячи человек, региональные - более 31 тысячи. Около трети всех назначений на руководящие должности осуществляется за счет лиц, состоящих в этих резервах. Продолжается формирование муниципальных резервов управленческих кадров, которые образованы в 3,9 тысячи муниципальных образованиях на территориях 75 субъектов РФ.

Повышение профессиональной и управленческой компетентности лиц, включенных в Федеральный портал управленческих кадров, предполагается проводить в соответствии с Федеральной программой подготовки и переподготовки федерального резерва управленческих кадров на 2010 - 2015 гг., обновление резервов управленческих кадров планируется осуществлять ежегодно, ротацию "президентской сотни" производить из состава лиц, включенных в "президентскую тысячу".

По официальным данным, за первый год президентства Д. Медведев подписал 373 указа с назначениями, за второй - 241. В числе наиболее значимых кадровых решений текущего года стало назначение губернатора Красноярского края А. Хлопонина полномочным представителем Президента РФ во вновь образованном Северо-Кавказском федеральном округе и одновременно заместителем председателя Правительства Российской Федерации. А самой громкой отставкой - отстранение от занимаемой должности мэра Москвы Ю. Лужкова.

Заметные новые назначения произведены в администрации Президента и в Правительстве. За год глава государства заменил 11 и переназначил 13 губернаторов. Серьезные перестановки произошли в силовых ведомствах. На созданный в сентябре 2009 г. пост уполномоченного по правам ребенка Д. Медведев сделал два назначения. Впервые Президентом назначены ректоры Московского и Санкт-Петербургского госуниверситетов. Подписаны 133 указа о назначении судей различных уровней. По представлению главы государства свои должности получили три новых судьи Конституционного суда, 40 послов (годом ранее - 35) и 42 члена Общественной палаты. Список более новых назначений из "первой сотни" можно найти также на сайте www.kremlin.ru. Таким образом под эгидой Президента создается корпорация менеджеров для эффективного управления ключевыми направлениями развития России по пути модернизации.

В сентябре 2010 г. глава государства одобрил обновленный список "первой сотни" президентского резерва управленческих кадров ("Сотня-2010"). Новые кандидаты предлагались членами Комиссии и лицами, входящими в "первую сотню". Анализ показывает, что в обновленном президентском резерве сохранено примерное соотношение представителей федеральных и региональных органов власти, бизнеса, а также науки и общественных организаций. На 5 человек возросло число женщин и лиц в возрасте до 35 лет.

Большое внимание глава государства уделяет вопросам совершенствования работы с кадрами в регионах (см. табл). К субъектам Российской Федерации, в которых резерв на выдвижение используется наиболее активно, относятся Краснодарский край (107 назначений с момента формирования резерва), Ямало-Ненецкий автономный округ (106), Ханты-Мансийский автономный округ (78), Республика Саха (Яку-

Сведения о составе и использовании резервов управленческих кадров субъектов Российской Федерации по федеральным округам (по состоянию на 1 июля 2010 г.)

Федеральный округ	Количество субъектов РФ	Числятся в резерве		Назначено на должности с момента формирования резерва
		Всего	В т.ч. лица до 35 лет	
Центральный	18	5567	1757	550
Северо-Западный	11	2521	864	243
Южный	6	4604	1545	255
Северо-Кавказский	7	1708	600	173
Приволжский	14	2736	764	292
Уральский	6	6352	1132	323
Сибирский	12	5813	1961	456
Дальневосточный	9	2011	785	226
Итого по РФ		31312	9408	2518

тия) (77), Ставропольский край (76), Санкт-Петербург (75), Кемеровская, Омская области и Москва (по 72), Красноярский край (71), Тверская область (61), республики Башкортостан и Бурятия (по 55), Воронежская и Новосибирская области (по 54). Всего же из резервов на основные управленческие должности в системе региональных органов с момента их формирования осуществлено 40% всех назначений. В ряде регионов все назначения на такие должности осуществляются из региональных резервов.

Следует особо подчеркнуть, что резерв управленческих кадров субъектов все чаще рассматривается и как кадровый источник руководящего состава органов местного самоуправления (308

назначений), а также бюджетных учреждений и коммерческих организаций с государственным участием (более 1000 назначений). В 30% муниципальных образований созданы такие резервы. Их численность достигла 70,6 тыс. человек, в том числе в Сибирском федеральном округе - 18825 человек, Центральном - 14145, Северо-Кавказском - 8841, Приволжском - 7808, Уральском - 6845, Южном - 5631, Дальневосточном - 4780, Северо-Западном округе - 2736. Из них осуществлено 3281 назначение. Наиболее активно используются муниципальные резервы в Южном (563 назначения), Центральном (548 назначений) и Дальневосточном (532 назначения) федеральных округах.

Как было отмечено выше, вся база данных о кадровом резерве страны находится в открытом доступе, как и должно быть в цивилизованном обществе. Такой принцип гласности и открытости способствует росту публичности потенциального претендента на выдвижение, стимулирует его активность и инициативность, порождает стремление совершенствоваться и развиваться в профессиональном и личном плане.

Проведенный анализ состояния и перспектив формирования резерва управленческих кадров со всей очевидностью позволяет утверждать, что в стране проводится принципиально новая кадровая политика, которая строится на основе постоянного мониторинга деловых и личностных качеств людей, включенных в президентский резерв. По сути дела между главой государства и его выдвиженцами заключен общественный договор, ставший базовым инструментом для проведения модернизации России.