

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ВЛАСТИ

1. Проблема целей и субъект кадровых программ

Кадровые программы для сферы управления всегда являлись объектом усиленного политического внимания и влияния. Это связано с тем, что в таких программах, с одной стороны, выходит идеологическая составляющая деятельности, а с другой – осуществляется подбор и отбор людей – будущих участников «управленческой команды».

При этом следует заметить, что политические интриги и игры зачастую не дают возможности никому из персоналий начать серьезную кадровую программу. Политики, как правило, тратят всю энергию на лидерство и собственный PR, после чего у них абсолютно пропадает интерес к реализации заявленного. Кстати, это во многом характеризует сегодняшнюю власть: много PR, мало продуктивного действия.

Кадровая программа требует наличия целей, целей ясных, четких, позиционных. При чем, эти позиции не лежат в поле партийных и идеологических интересов, а находятся в поле реальной региональной политики и перспектив регионального развития. Для политиков это сегодня избыточная задача, они не готовы реально работать, благодаря PR и медиа-технологиям они могут существовать без деятельности и по большому счету без целей.

Кто может стать субъектом кадровой программы? Ответ: тот кто является антикризисным менеджером регионального развития. Тот, кто имеет реальные цели развития и рамки преодоления региональной ситуации.

2. Проблема рамок регионального развития

При построении кадровой программы следует учитывать необходимость синхронизации принципиальных изменений в:

- 1) процессах регионального развития;
- 2) реформировании самих структур управления;
- 3) запуске проекта кадровой ротации;

Настрой на параллельность этих изменений делает востребованными участников кадровых программ, в противном случае все теряет смысл.

К сожалению, Красноярский край не смог в ситуации «региональной рентабельности» продемонстрировать для России инновационную организацию постсоветского региона. Теперь же в ситуации «бюджетных ножниц» «сам Бог велел» искать новые схемы организации региональной ситуации. Необходимы новые рамки представления о действительности, а конкретно необходимо:

- Признать, что существующие экономические приоритеты добычи природных ресурсов не перспективны без технологических линий глубокой переработки;
- Понять, что край перенаселен для схем инновационной экономики, и миграция является позитивным элементом развития;
- Увидеть новое стратегическое значение Красноярского края на мировой карте;
- Признать схемы иной административной организаций края как субъекта Федерации.

Рамки может иметь и презентировать лишь волевой субъект, он же и будет заказчиком кадровых программ.

3. Кадровая программа нового поколения

С 2001 года я являюсь научным руководителем и ведущим менеджером программы Главного управления образования администрации Красноярского края «Поколение-XXI: развитие человеческого потенциала». Эта программа ориентирована на людей юношеского возраста (15-20 лет) и связана с социальной политикой развития Красноярского края. Программа направлена на включение молодых людей в ряд ключевых современных технологий мышления и деятельности, прежде всего, в:

- Социальные технологии;
- Технологии культурной политики;
- Технологии регионального развития;
- Антропологические технологии;
- Технологии научного познания;
- Инженерные технологии;
- Экранные технологии;

Заявляю, что это одна из успешных кадровых программ современной России. Почему мы устояли в этот нестабильный период жизни Красноярского края? Причина одна: это воля, наличие позиции, четких рамок разработчиков и реализаторов. И еще: интуитивно мы пока не выходим в политическое поле, так как оно крайне ненадежно и нестабильно в Красноярском крае.

«Новая кадровая программа» должна быть организована и новым институциональным образом. Я не предлагаю создание новых структур, речь идет о комплексном модуле (4 недельных школы в год), включающем следующие направления:

- Административное управление;
- Образовательная политика и менеджмент культуры;
- Региональная экономика и бизнес-управление;
- Политический менеджмент;
- Инновационная экономика и проектно-инновационный комплекс;
- Науки.

Такая программа на старте рассчитана на 500 человек, в итоге должно остаться человек 200-250. Возраст – 22-25 лет. В качестве предварительной отборочной программы необходимо запустить систему тренингов для людей в возрасте 20-22 лет. Тренинги должны быть связаны с формированием ключевых современных компетенций.