

Стоп, кадр!

**Во власти грамотные управленцы
нужны даже больше, чем в бизнесе**

Борис Краинский

Виктора Круглова, председателя Законодательного собрания Иркутской области, с Байкальской международной бизнес-школой связывают особые отношения: в 1996 году, еще будучи генеральным директором ОАО «Саянскхимпласт», он стал студентом заочно-дистанционной программы второго высшего образования по специальности «Менеджмент организации». Тогда еще мало кто задумывался о том, что в условиях рыночной экономики руководителям крупных предприятий необходимы новые знания. Виктор Круглов понял это одним из первых и сел за парту. Каков был эффект от полученных знаний, сегодня объяснять излишне.

Умение спикера ЗС смотреть далеко вперед, предугадывать ситуацию, находить оптимальные решения сегодня ни у кого не вызывают сомнений. Именно поэтому мы говорим с ним о решении главной проблемы государства и региона — о кадровом голоде.

— Я с этой проблемой сталкивался и сталкиваюсь постоянно: и когда руководил предприятием, и сейчас, когда возглавляю парламент. Очень мало у нас грамотных управленцев, людей, которые не только хотят принести пользу, но и знают, как это сделать. Особенно остро встала эта проблема в ходе муниципальной реформы. В представительные органы всех уровней избраны около пяти тысяч депутатов. Большинство — новички. Они готовы к активной работе, но не всегда знают, как надо действовать, чтобы получить желанный результат.

Чтобы как-то поправить положение, своими силами третий год подряд мы проводим для депутатского актива выездные учебные семинары. Ими удается охватить до двух тысяч депутатов низового звена, руководителей местных органов власти. И все-таки проблема подбора, постоянной переподготовки кадров остается.

— Что же надо делать?

— Выстраивать стройную систему подготовки и воспитания

кадров современного уровня. Нам нужны крепкие управленцы, адаптированные к рыночным условиям, способные с государственных позиций адекватно реагировать и на интересы частного бизнеса. Именно об этом вел речь Президент России Дмитрий Медведев на недавнем совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров в качестве инструмента для создания целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной элиты. Предстоит, как известно, сформировать общероссийский резерв эффективных управленческих кадров. В итоге должна появиться единая общедоступная база данных о лучших специалистах на всех трех уровнях: муниципальном, региональном и федеральном. Заявлено, что наиболее перспективные профессионалы войдут в так называемую президентскую квоту.

— Насколько быстро такая система способна возникнуть и заработать?

— Здесь многое будет зависеть от того, насколько по-деловому к реализации поставленных задач подключатся региональные власти. Согласитесь, что не Москва же будет заниматься кадровым резервом для муниципалитетов, на месте-то виднее. Только пока слабо следим за тем, как рас-

тет профессиональный уровень потенциального управленца. Нет у нас единой системы кадрового мониторинга, а действовать надо с прицелом на завтра, чтобы знать, в каком месте возникнет вакансия и кто ее сможет занять из кадрового резерва.

В кадровой политике не помешает и использование элементов конкурентности. Этому надо учиться на примерах бизнеса, где ведется настоящая охота за головами. Одним словом, нужны критерии, чтобы можно было оценивать движение специалистов, заниматься их обучением и переподготовкой. И одновременно следует заняться поиском стимулов для повышения заинтересованности самих людей в продвижении по служебной лестнице. Будь то государственная служба или частный бизнес. Здесь движение должно быть двухсторонним, чтобы постоянно велась ротация, обмен кадрами.

— Найдется ли место в будущей системе молодым, тем, кто сегодня еще учится и только готовится к самостоятельной жизни?

— Обязательно. Пока, к сожалению, государственные структуры не так тесно связаны с высшими учебными заведениями, как того хотелось бы. Винаваты в этом обе стороны. Система образования



из-за своей неповоротливости пока не сумела должным образом переориентироваться на рынок труда, а государственные органы не вовлечены по-настоящему ни в подготовку, ни в последующее переобучение кадров через вузы, действующие в регионах. В этой связи у нас, в Иркутской области, опыт Байкальской международной бизнес-школы Иркутского государственного университета должен быть востребован другими учебными заведениями для организации современного учебного процесса, отвечающего высоким требованиям, причем, международного уровня.

В этом году БМБШ вошла в число 1000 лучших международных бизнес-школ. В этот авторитетный рейтинг попали всего 19 российских вузов, в том числе высшие

школы бизнеса при Правительстве Российской Федерации, Московском и Санкт-Петербургском госуниверситетах. Присутствие Байкальской бизнес-школы в столь престижном списке свидетельствует о современном подходе к организации учебного процесса и научной деятельности, подтверждающем высокий профессионализм и творческий уровень профессорско-преподавательского состава. Этот успех отражает высокий образовательный уровень, отвечающий мировым стандартам.

— Вы уверены, что выпускники БМБШ будут востребованы?

— Вне всяких сомнений. Толковые специалисты, люди, склонные к новаторству, сильные характером, всегда будут нужны. Помните об этом, дорогие друзья. ■