УДК 35: 323.396 (470)

DOI: 10.21779/2500-1930-2017-32-2-12-18

Г.Н. Мартынов, О.Г. Селивоненко, Т.А. Кулакова

**Меритократия как механизм отбора профессиональных управленцев
для государственной службы**

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал; Россия, 302028, г. Орел, бульвар Победы, 5А, kulakova057@gmail.com

В современном обществе необходим социальный слой в виде административной элиты креативно деятельных людей, способных прагматично использовать потенциал российского разума в управленческих концепциях и технологиях. Приоритетная роль в этой элите принадлежит высшим государственным деятелям. Приобщение элитных руководителей к власти наилучшим образом воплощается в жизнь посредством меритократии. При меритократии на государственном уровне формируется стабильно действующий социальный механизм выявления и отбора незаурядных людей, их профессиональной подготовки и технологичного включения в политическую, право-силовую и хозяйственную деятельность.

Ключевые слова: *государственное управление, меритократическая модель, модернизация государственной службы, отбор управленческой элиты, русский менталитет, интеллектуальная незаурядность, эрудиция, организаторские способности, конкурентная среда.*

Повышение профессионализма государственных служащих в большой степени зависит от получаемого образования. Особую значимость образование приобретает в постиндустриальном, информационном современном обществе, когда от гибкости мышления и знаний индивидуума зависит правильность и оперативность принимаемых государственных управленческих решений. Располагая квалифицированным персоналом, отвечающим требованиям эффективного государственного управления, государственная служба может рассчитывать на высокий вклад каждого своего сотрудника в достижение целей органа власти, в обеспечение высокого качества предоставляемых государственных услуг.

Основопологающим этапом в процессе формирования элиты управления принято считать подбор кадров.

От того, насколько качественно проведен этот подбор и какие люди отобраны для будущей работы, расставлены по рабочим местам в государственном органе власти, зависит в будущем эффективность деятельности государственной службы. Для достижения поставленных целей при подборе кандидатов, расстановке и обучении государственных служащих необходимо, чтобы в этом вопросе принял участие весь административный персонал. Важно, чтобы каждый сотрудник органа власти располагал необходимыми знаниями, навыками, а также основными принципами и методами, используемыми при реализации меритократической модели на государственной службе [1, с. 213–230].

Меритократия в переводе с латинского языка – «власть по заслугам, по справедливости». Эта форма управления может представлять для России серьезный интерес. Ее суть в том, что на всех этажах государственного управления предпочтение отдается та-

лантливым руководителям, т. е. личностям с нестандартным мышлением, умеющим реализовывать свои замыслы [2, с. 12–23].

Вопросы модернизации государственной службы Российской Федерации, оптимизации её политических функций и построения долгосрочных прогнозов их влияния на эффективность политической власти и управления на меритократических принципах рассматривались многими учеными: профессорами В.А. Сулемовым, Е.Г. Морозовой (РАГС), Н.И. Глазуновой, И.Н. Барцицем, А.М. Старостиным (СКАГС), В.И. Осейчуком (Тюменский государственный университет), В.Е. Гимпельсоном (ГОУ ВШЭ), В.С. Магун (ИС РАН). Главной проблемой государственной службы современной России представители данной группы научной элиты считают протекционистские принципы кадрового рекрутинга постсоветской модели госслужбы, отсутствие политической социализации кадров в духе патриотической идеологии, несовершенство системы управления кадровыми процессами и отсутствие инновационных подходов в процессе подготовки кадров [3, с. 16–24].

В историческом развитии России, начиная от правления царей (автократии) и заканчивая советским управлением (демократией), был дефицит незаурядных интеллектуальных руководителей. Как правило, когда не хватает интеллектуалов, неизбежна автократия или демократия. С той разницей, что в первом случае (при правлении царей) персонально обозначаются те, кто отвечает за последствия использования власти, а во втором случае (в советском управлении) изначально определено, что отвечают коллективно, что приводит к безответственности участников управленческой деятельности.

Это обусловлено историей становления российского государства: жизнь всегда была тяжелой и люди постоянно ожидали, что вот-вот все обустроится. Это связано с тем, что россияне с давних времен очень чувствительны и испытывают повышенную тягу к справедливости. Если провести эстетический анализ и посмотреть произведения искусства, то полотна художников, литературные произведения поэтов и писателей, музыкальные произведения композиторов, выражали надежду народа на торжество справедливости в своей стране. Произведения искусства отражают такую национальную черту, как склонность к мечтательности, что приводило к призывам о восстановлении монархии или нахождению верховного правителя с «крутым» характером.

В России демократическое правление, которое декларируют Запад и США, при неразвитом индивидуальном самосознании и заниженной личностной самооценке россиян, может быть не лучшим вариантом правления для нашего общества. Как утверждал К.Э. Циолковский в своей книге «Гений среди людей», написанной в 1918 году, «во главе государства должны быть мудрецы, люди с особыми свойствами, что возможно только при научном устройстве общества» [4, с. 112–115].

В общественной жизнедеятельности россиян проявляется социально-психологическая закономерность – тот, кто занял место у кормила власти, не захочет его кому-то уступать, а тем более талантливому человеку, который не потерпит в своем окружении «простых пешек» и отдаст предпочтение «тяжелым шахматным фигурам». Этим и объясняется виртуальная неперспективность данных форм государственного и хозяйственного управления. Данная социально-психологическая закономерность проявляется устойчиво. На это имеется ряд причин: приверженность народа доверять властям, склонность к коллективизму, леность самосознания. Не случайно рычаги автократии и демократии наиболее эффективны у нас для подъема людей на трудовые свершения и активное участие в политических акциях, когда этими властными рычагами в центре и на периферии государства пользуются неординарные личности.

Поэтому можно утверждать, что в нашем обществе необходим культивируемый

социальный слой в виде административной элиты креативно-деятельных людей, способных прагматично использовать потенциал российского разума в управленческих концепциях и технологиях. В этой элите приоритетная роль принадлежит высшим государственным деятелям и топ-менеджерам бизнеса.

Приобщение элитных руководителей к власти наилучшим образом воплощается в жизнь посредством меритократии. При меритократии на государственном уровне формируется стабильно действующий социальный механизм выявления и отбора незаурядных людей, их профессиональной подготовки и технологичного включения в политическую, право-силовую и хозяйственную деятельность. И крайне важно оказывать им гласную поддержку в обретении достойного имиджа. Проще говоря, поставить на ноги государственных деятелей и благословить в путь-дорогу на благо общества, на достойное обеспечение самих себя.

Если проанализировать, как выстраивается управление государством и бизнесом в развитых странах, то обнаружится, что во многих из них меритократия получает все большее признание. Опыт государств, в которых идет процесс утверждения меритократии в крупном и среднем бизнесе, высших структурах власти, свидетельствует, что главным преимуществом данного механизма управления по сравнению с автократией и демократией является целевое комбинирование в использовании единоначалия, коллективизма и коллегиальности в управленческой деятельности. Чем больше вносится творчества в целевое комбинирование при использовании указанной триады в управлении, тем выше профессионализм меритократического менеджера. Например, об этом свидетельствует бурное развитие института советников, без которых практически не обходится ни один государственный деятель и топ-менеджер. По сути дела, советники определяют идеологию и стратегию современного управления на высших этажах власти в цивилизованных странах [2, с. 12–23].

В чем же заключаются проблемы, объясняющие нашу сдержанность в утверждении меритократии?

Во-первых, талантливых управленцев всегда ничтожно мало по сравнению с теми, кто хочет обладать властью или совершать променады на политическом подиуме. Да и общее завистливое отношение к «умникам» не способствует их выдвижению и окружению достойным вниманием.

Во-вторых, количество профессионально непригодных к управленческой деятельности людей предельно велико, на подсознательном и сознательном уровне они держат круговую поруку и всячески препятствуют «умнику» встать к штурвалу власти, прежде всего в высших структурах государственного управления.

В-третьих, россияне еще «не потратили и не проели» свои природные ресурсы, а потому в воспроизводстве национального ВВП пока для них неактуально управленческое умение эффективно задействовать ресурсы своего национального разума, то есть нет еще явных кризисных причин, чтобы осознать необходимость интеллектуализации управленческой деятельности [4, с. 112–115].

Какие же следует предпринять меры для утверждения меритократии в нашем обществе? Как это может получиться на практике? На эти вопросы однозначно ответить нельзя. Необходима эффективная кадровая работа и тщательная проработка возможных вариантов поиска и отбора, адаптации талантливых управленцев для государственной службы и для государственного менеджмента.

Одним из таких мероприятий может быть создание постоянно действующего органа при Президенте РФ (губернаторах): «Меритократического совета» для подбора, расстановки и образования государственных служащих, государственных управленцев,

военачальников, предпринимателей [5, с. 21–26].

Пристального внимания заслуживает пересмотр существующей практики поиска и формирования кадрового резерва на выдвижение. У нас эта проблема является «ахиллесовой пятой» в кадровой политике государства. Казалось бы, банальная истина, что в управлении должен быть надежный кадровый резерв. Например, как в армии (тоже вид государственной службы): кто обладает надежным ресурсом командного состава, тот не проигрывает сражения.

При всей очевидности значения наличия достойного кадрового резерва на замещение вакантных управленческих должностей, а тем более кадрового резерва выдвижения, решение этой проблемы у нас затруднено некоторыми не лучшими особенностями русского менталитета. И прежде всего такими исторически сложившейся традицией единоличного подбора и особенно выдвижения работников на ответственные, социально значимые («теплые») управленческие должности, протектирования номенклатурным кадрам, покровительства своим назначенцам.

Как свидетельствуют психологические мониторинги по составлению современного среднестатистического портрета руководителя, его важнейшими показателями являются: средний возраст – 50 лет, стаж работы – 20 лет, из которых 8,5 лет – в высших эшелонах власти. 90 % имеют высшее образование, у многих имеется степень магистра, более половины главных управляющих учатся в аспирантуре. Занимаются спортом, общаются с искусством, любят читать. По данным российских агентств по поиску и подбору руководителей, лишь одна пятая часть предпринимательских фирм и компаний (20 %) возглавляется профессиональными менеджерами, признанными таковыми по личностно-деловым характеристикам [6, с. 147–156].

Чтобы претендовать на звание «меритократичный менеджер», необходимо обладать рядом характеристик. Менеджер государственного управления должен быть:

- знающим, то есть разносторонне эрудированным;
- думающим, то есть интеллектуально неординарным;
- умеющим, то есть одаренным организаторскими способностями.

Таким набором личностных характеристик должен быть наделен каждый, кто претендует на роль меритократичного руководителя в органе власти. Это тот банк мониторинговых данных, по которым необходимо производить *необходимый отбор* кандидатов, желающих быть достойными топ-менеджерами государственной службы [6, с. 147–156].

Однако можно иметь обширные знания, но не мыслить творчески, а тем более виртуально, т. е. вне пределов имеющихся знаний. Есть люди, эрудиция которых скромна, но они генерируют нестандартные идеи, находят оригинальные решения управленческих проблем. Людей с такими способностями и признают «думающими». Такие, как говорят, от бога мыслящие личности с наибольшей полезностью реализуют себя в управленческой деятельности. Особенно ценятся «думающие» руководители в бизнесе, где нередко конкурентная борьба напоминает шахматное сражение, в котором чаще выигрывает не тот, кто основательно знает историю и теорию шахматных игр, а кто импровизирует, совершая беспрецедентные перемещения фигур на шахматном полигоне. Бизнес доказательно подтверждает правоту слов либерального политика А. Дистервега: «Ведь в жизни важно умение, а не знание» [1, с. 213–230].

Из такого человеческого материала можно создать управленческую элиту, из которой затем подобрать персональный состав меритокративных руководителей государственной службы. Индивидуальный отбор таких менеджеров делается с помощью ко-

манды специалистов, состоящей из имиджологов, психиатров, персологов. На последующих стадиях к работе с претендентами привлекаются психологи, конфликтологи, имиджмейкеры. С помощью этих специалистов можно определить наличие у обследуемых интеллектуальной незаурядности, эрудиции и организаторских способностей.

Необходимо выявить, обладают ли они способностями, имеющими особое значение для профессиональной управленческой деятельности в органе власти.

В список способностей можно включить сенсорные, мыслительные и организаторские способности.

Первая группа способностей – это природное разнообразие рецепторов ощущений, богатство эмоционального потенциала, устойчивая эстетичность восприятия, развитая интуиция.

Вторая группа способностей – логические возможности мышления, емкость памяти, концентрация внимания, футурологическая проницательность.

Третья группа способностей – это коммуникабельность, личностный магнетизм, стрессоустойчивость, неиссякаемый оптимизм (организаторские способности). Психологи утверждают, что данные способности встречаются в 40 раз реже, чем математические и художественные. Поэтому дефицит людей, обладающих ярко выраженными организаторскими способностями, – одна из трудно разрешаемых проблем при подборе руководителей на высшие уровни управления государственной службы [7, с. 67–72].

В современной практике кадрового отбора сенсорным способностям не уделяется особого внимания, и это серьезная проблема при работе с управленческими кадрами в органе власти. Природный потенциал и вариативность сенсорных способностей определяют возможности интеллектуального развития личности. Чем богаче и активнее действует сенсорный аппарат личности, тем разностороннее проявление ее психики. Например, общение с музыкой, с предметами живописи, регулярное посещение концертов и театров, дизайнерских выставок стимулирует развитие художественных способностей. Что, как правило, позитивно отражается на общей плодотворности мыслительной деятельности личности.

Еще одним аспектом проблемы является повышение качества административной элиты посредством образования. Особую значимость образование приобрело в постиндустриальном информационном обществе, когда от гибкости мышления и знаний индивидуума зависит правильность и оперативность принимаемых государственных управленческих решений.

В связи с этим в противовес закрытому образованию, ориентированному на подготовку всех типов классической элиты, целью которого является воспроизводство элиты естественным путем (оно предназначено для выходцев из элитных семей), предлагается открытая система элитного образования, целью которой является создание отборной в интеллектуальном и этическом плане новой административной элиты.

Примером может служить проведенное недавно в Великобритании исследование, которое выявило следующее: несмотря на то, что всего 7 % населения Великобритании посещают частные школы, 70 % финансовых директоров, 75 % судей, около 70 % барристеров и каждый третий член парламента являются их выпускниками [2, с. 12–23].

Рассматривая роль образования в процессе селекции элит, ирландские исследователи М. Кеннеди и М.Дж. Пауэр обращают внимание на важные функции образования:

- образование является движущей силой формирования меритократии;
- частное (элитарное) образование призвано сохранять классовые привилегии определенных социальных групп;

- элитарное образование оказывает огромное влияние на формирование экономического и культурного капитала;
- элитарное образование способствует созданию и поддержанию закрытого общества и социального капитала [2, с. 12–23].

При этом роль государства в формировании административной элиты на основе научного меритократического подхода очень велика. Государство может обеспечить подъем образованности государственных служащих до элитарного уровня и создавать условия, способствующие успешному поиску талантливых управленцев, а также формировать конкурентную среду, в которой будут эффективно и креативно решаться государственные стратегические задачи.

Основной задачей государства в этой сфере является создание целостной системы для подбора, расстановки и образования государственных служащих, государственных управленцев, военачальников, предпринимателей России. Необходимо попытаться освоить в качестве механизма государственного управления, и топ-менеджмента такую форму управления как меритократия.

Литература

1. Педагогика: учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Сластенина. – М., 2004.
2. Кеннеди М., Пауэр М.Дж. «Дымовая завеса» меритократии: элитарное образование в Ирландии и воспроизводство классовых привилегий. – М.: Наука, 2012.
3. Мартынов Г.Н., Селивоненко О.Г. Как реализовать меритократическую модель в подборе, расстановке и образовании государственных служащих статья // Научно-практический журнал «Экономические и гуманитарные науки». – Приокский государственный университет. – 2016. – № 6. – С. 16–24.
4. Комиссарова А.В. Потенциал талантливой молодежи и его востребованность в современных условиях // Молодежь: восприятие перемен вчера и сегодня: межвузовская научно-практическая студенческая конференция: материалы конференции. – Орел: Изд-во ОРАГС, 2008. – С. 112–115.
5. Кантилович Т. Выявляем таланты // Служба кадров и персонал. – 2013. – № 8. – С. 21–26.
6. Латуха М.О., Цуканова Т.В. Талантливые сотрудники в российских и зарубежных компаниях // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 147–156.
7. Еремينا И. Талант менеджера // Служба кадров и персонал. – 2015. – № 2. – С. 67–72.

References

1. Pedagogy: textbook for students of higher. PED. proc. institutions. – M., 2004. – P. 213–230.
2. M. Kennedy and M. J. Power, "smokescreen" of meritocracy: an elite education in Ireland and the reproduction of class privileges. – M.: Nauka, 2012. – P. 12–23.
3. Martynov G.N., Selivanenko O.G. How to implement a meritocratic model in selection, allocation and education of civil servants article // Scientific and practical journal "Economic Sciences and Humanities". – Prioksky state University. – 2016. – № 6. – P. 16–24.
4. Komissarov A.V. the Potential of talented youth and its relevance in modern conditions // Youth: perception of changes yesterday and today: interuniversity scientific and prac-

tical student conference: conference proceedings. – Orel: Publishing house of orags, 2008. – P. 112–115.

5. Kapilevich T. Identify talents // Personnel service and staff. – 2013. – № 8. – P. 21–26.

6. Latuha M.O., Tsukanova T.V. Talented employees in Russian and foreign companies // Questions of economy. – 2013. – № 1. – P. 147–156.

7. Eremina I. the talent of the Manager // Personnel service and staff. – 2015. – № 2. – P. 67–72.

Поступила в редакцию 22 марта 2017 г.

UDC 35: 323.396 (470)

DOI: 10.21779/2500-1930-2017-32-2-12-18

Meritocracy as a mechanism for the selection of professional managers for the state service

G.N. Martynov, O.G. Selivonenko, T.A. Kulakova

Russian Academy of National Economy and State Service under the President of the Russian Federation, Orel branch; Russia, 302028, Orel, Boulevard Pobedy, 5A; kulakova057@gmail.com

Modern society needs a social layer in the form of administrative elite of creative and energetic people, capable of pragmatic use of the potential of the Russian intelligence in management concepts and technologies. The priority role in this elite belongs to the highest statesmen. The introduction of the elite leaders of the government is implemented through the meritocracy. In meritocracy at the state level stably existing social mechanism is formed for identifying and selecting outstanding people, their training and technological inclusion in political, power and economic activity.

Keywords: *public administration, the meritocratic model, modernization of the civil service, the selection of the managerial elite, Russian mentality, the intellectual brilliance, erudition, organizational skills, competitive environment.*

Received 22 March, 2017