

УДК 378.147 : 355.23

Андрей Викторович Манойло

ТЕХНОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Сегодня социальная адаптация военнослужащих, увольняемых в запас, — одна из самых приоритетных задач социального строительства современного российского общества и государственной власти. Программа социальной адаптации призвана способствовать снижению уровня социальной напряженности в обществе и обеспечению национальной экономики опытными, квалифицированными кадрами.

В условиях реформы Вооруженных Сил и Флота Российской Федерации происходит принципиальные изменения в системе комплектования и управления войсками, расформируются крупные оперативно-тактические единицы, дивизии уступают место бригадам, округа, вероятно, в скором времени будут преобразованы по американскому образцу в оперативные командования, что сопровождается и будет сопровождаться массовым сокращением численности военнослужащих. В основном, сокращаться будет офицерский состав, состоящий из опытных и образованных кадров, умеющих применять свои профессиональные знания, умения и навыки в экстремальных ситуациях — то есть в тех условиях, в которые гражданские специалисты часто не в состоянии выдержать. В совокупности это — огромный и исключительно ценный кадровый ресурс, который, при соответствующей переподготовке и адаптации к условиям гражданской жизни, целесообразно использовать на магистральных направлениях растущей российской экономики для инновационных и технологических прорывов, завоевания новых рынков, укрепления экономической мощи страны.

Цель создания программы — обеспечение занятости и социальная адаптация военнослужащих, увольняемых в запас.

Предпосылки создания программы: поскольку государством были затрачены значительные средства на обучение высокопрофессиональных кадров (военнослужащих), необходимо наилучшим образом использовать их квалификацию и опыт (профессиональный, управленческий и жизненный) в реальном секторе экономики.

Нерешение данной проблемы влечет за собой увеличение социально напряженности в регионах; кроме того, сохраняется угроза перехода бывших военных в криминальные круги, что потенциально повлечет за собой рост преступности (возврат к 90-м годам XX в.).

Для реализации программы социальной адаптации бывших военнослужащих необходимо определить организацию/координатора для решения вопроса по работе с военнослужащими, уволенными в запас, и их перестройку и последующего трудоустройства.

Реализация программы социальной адаптации может состоять из следующих этапов:

- создания нормативно-правовой базы по вопросам переподготовки;
- привлечения всех заинтересованных федеральных органов исполнительной власти к комплексной работе по данной проблеме;
- анализа существующих учебных заведений (учебные центры Министерства обороны; учебные центры по профессиональной подготовке и переподготовке Министерства труда и социального развития РФ);
- обеспечения занятости военнослужащих (гарантированного трудоустройства);
- обустройство/адаптация в новых местах работы.

Тактическая схема реализации программы предполагает:

- создание организации (Федеральный Кадровый Центр) для осуществления всего процесса адаптации (“от обучения до рекрутинга”) военнослужащих, уволенных в запас;
- взаимодействие с консалтинговыми компаниями и агентствами по получению средств по рынку занятости в обозначенных регионах;
- налаживание контактов с компаниями — работодателями, определение их потребностей;
- обработку данных по уволенным в запас военнослужащим и планируемым к увольнению;
- аттестацию и оценку уволенных в запас на предмет профориентации в связи с потребностями рынка (разработка классификатора специальностей);

- разработку и утверждение образовательных программ;
- заключение контрактов с компаниями и организация рабочих мест;
- разработку системы адаптации военнослужащих на местах;
- создание узнаваемого бренда и позиционирования его как Кадровый Центр по профориентации, переподготовке и трудоустройству военнослужащих, уволенных в запас¹.

Проблемы внедрения:

1. Никто на практике не решал проблему с военнослужащими, уволенными в запас, — в полной мере. В основном, все сводилось к формальным проявлениям внимания со стороны местных властей, к психологической помощи в адаптации в гражданских условиях путем создания общественных организаций, не имеющих реальных полномочий.
2. В условиях финансово-экономического кризиса опасно эту проблему оставлять без внимания, повышая социальную напряженность, не решая вопрос кардинально и практически.
3. Несмотря на то, что уже делались попытки создания консультационных центров совместно с Министерством обороны, например, "Всероссийский центр переподготовки офицеров, уволенных в запас" — до сих пор нет практической части реализации программы переподготовки.

I. Новые магистральные направления переподготовки военнослужащих, увольняемых в запас

Программа социальной адаптации военнослужащих, увольняемых в запас, — это прежде всего программа их профессиональной переподготовки, переориентации на новую сферу деятельности. Вместе с тем, это — значительный кадровый резерв:

- готовый (и привычный) к любым изменениям в своей карьере,
- умеющий действовать самостоятельно в условиях динамично изменяющейся оперативной обстановки, по ситуации;
- способный принимать ответственные решения в критических ситуациях, в оперативном режиме;
- прекрасно ориентирующийся в внештатных и кризисных ситуациях, рассматривая чрезвычайные условия работы как нормальные, который можно использовать для прорыва на магистральных направлениях экономической и внешнеполитической деятельности российского государства.

Этот резерв готов к полному профессиональному перепрофилированию; его высокая мотивация и нацеленность на результат позволяет в короткие сроки выковать из них но-

вые кадры и превратить их в спецназ российской экономики. Этот кадровый резерв стоит направить не просто в народное хозяйство, а в те сферы, где России необходимо бороться за свое выживание: на завоевание и закрепление мировых рынков (в том числе — в сфере нано-технологий); в систему государственного информационного противоборства, создав из этих специалистов кадровую структуру сил специальных информационно-психологических операций, способных в современной информационной войне дать адекватный ответ внешней информационной агрессии, планировать и осуществлять психологические операции в интересах внешней политики и национальной безопасности России не хуже, чем это делали США и их союзники (НАТО) в войне в Южной Осетии.

Именно поэтому представляет определенный интерес выделение в программе социальной адаптации и переподготовки военнослужащих двух направлений: подготовки специалистов по завоеванию мировых рынков нано-технологий и специалистов по информационно-психологическим операциям. Очевидна огромная потребность в этих кадрах у динамично развивающейся российской экономики; на необходимость скорейшего создания эффективной системы проведения психологических операций указывают результаты психологической войны в Южной Осетии.

II. Подготовка кадров для завоевания и удержания рынков нанотехнологий: о концепции внешней и внутренней политики государственной корпорации "Российские нанотехнологии"

2.1. PR, публичная дипломатия и психологические операции

РОСНАНО — корпорация, которая должна перевернуть в сознании европейских и американских производителей, представителей высшего эшелона бизнеса и западной политической элиты представление о России как стране, неспособной составить реальную конкуренцию в сфере нано-технологий.

Фактически, Россия должна заявить о себе как о великой державе в сфере нано-технологий, которая, после долгой спячки, начинает наступление по всем фронтам на западные и восточные рынки нано-продукции с целью их завоевания и изменения внешнеторгового баланса в свою пользу, а также — в перспективе — с целью изменения структуры этих рынков и правил игры в соответствии с российской концепцией и идеологией. В перспективе Россия должна стать не только доминантом и реальной силой на рынке нано-технологий, но и признанным законодателем моды, способном диктовать свои взгляды, идеи и идео-

¹ Последовательность этапов и тактическая схема реализации программы сформулирована проф. Спесивцевым С. А. и цитируется по его источникам.

логические концепции ведущим иностранным производителям.

Достижение этих целей невозможно без информационного доминирования, использования технологий управления массовым сознанием западной общественности и проведения полноценных психологических операций: ни один из западных ведущих производителей добровольно не сдаст позиции, на рынки нано-технологий Россию могут просто не пустить. Именно поэтому РОСНАНО должна сочетать в себе функции:

- внешнеполитического ведомства (переговоры и взаимодействие с западными партнерами — это чистая дипломатия, касающаяся не только корпоративных, но и международных отношений);
- медиа-корпорации (формирующей под себя медиaprостранство и его наполнение, осуществляющей продвижение и конвертацию собственной идеологии, расширения круга ее сторонников среди влиятельных деятелей западной элиты);
- специальной службы по психологическим операциям (завоевание и передел рынка нано-технологий под российскую концепцию и идеологию, приобретение и консолидация союзников и партнеров, изменение внешнеэкономического баланса, внутриэкономические психологические операции по консолидации активов клиентов госкорпорации в целях качественного изменения их конкурентоспособности на внешних рынках; информационная и психологическая война как один из инструментов достижения целей).
- центра быстрого реагирования (на любые изменения рынка нано-технологий, появления у конкурентов новых преимуществ, изменения баланса финансовых и инвестиционных потоков; организация быстрого антикризисного реагирования на внезапные попытки захвата и передела рынка нано-технологий конкурентами).
- законодателя моды (диктующей западным кругам моду и стиль на перспективные разработки в сфере нано, так, как в мире моды это делают признанные Дома известных модельеров. мода — мощный двигатель прогресса и развития торговли, сбыта продукции; способность определять и диктовать моду, или хотя бы ее предсказывать — бешенное конкурентное преимущество).

2.2. Завоевание западных рынков

Цель РосНано — не просто стимулирование развития отечественных производителей нано-продукции, а в первую очередь:

- завоевание зарубежных рынков нано-технологий,
- доминирование в сфере привлечения иностранных инвестиций и управления финансовыми потоками для развития российского нано-сектора экономики;

- продвижение и закрепление на завоеванных в результате конкурентной борьбы нишах рынка (плацдармах) российских корпораций и финансово-промышленных групп;
- реструктуризация существующего рынка нано-технологий в интересах российского бизнеса, слияние и поглощение западных конкурентов;
- внедрения и доминирования на международном рынке нано-технологий собственной идеологии и правил игры.

Таким образом, РосНано должно выстраивать свою политику как крупный игрок на международном рынке нано-технологий, а не только как эффективный механизм поддержки и развития этого сектора внутри страны (реализация точечных внутрirosсийских проектов).

Не следует также сбрасывать со счетов и то, что оборот нано-технологий на международных рынках связан с аналогичным оборотом других активов:

- притоком и оттоком инвестиций и иных финансовых средств;
- консолидацией и движением девелоперских активов, задействованных в производстве нано-технологий — земли и недвижимости, связанных с этим оборотом слияний и поглощений;
- оборота лицензий, патентов, авторских прав и др.

Все это (регулирование указанных отношений и управление указанными активами) — неотъемлемая часть профильной деятельности госкорпорации. Если удастся завоевать реальный сектор рынка нано-технологий, его удержание невозможно без создания в структуре госкорпорации мощных профильных подразделений (дочерних компаний): корпорации по управлению привлекаемыми (иностранными) финансами и инвестициями, корпорации по управлению земельными и имущественными активами (по реструктуризации, слиянию и поглощению и т. д.); центра лицензирования и экспертиз и т. д. То есть, реальные масштабы деятельности РосНано — намного шире, чем видится сегодня.

2.3. Формирование российского сектора экономики в сфере нано-технологий

Цель РОСНАНО — сформировать российский сектор экономики в сфере нано-технологий, консолидации ресурсов всех российских производителей нано-продукции в рамках мощной системы, выступающей на международном уровне как единая, монолитная сила.

Реализация этой цели включает не только содействие в реализации уже готовых проектов или госзаказ на новые разработки, но, прежде всего, консолидацию и управление ресурсами и активами российских производителей. Такое управление включает в себя единую для всех производителей финансовую политику, информационную политику и экономическую идеологию, концепцию реструктуризации и консолидации ресурсов и

профильных активов, единый банк коммерческих связей.

III. Подготовка кадров для будущих информационно-психологических войн

3.1. Технологии управления международными конфликтами. Психологические операции во внешней политике

Несмотря на завершение глобального противостояния, в современном мире общее количество международных конфликтов не только не сокращается, а продолжает нарастать, возникают их новые формы (этнополитические, религиозные), мало подверженные стабилизирующему воздействию традиционных инструментов дипломатии. Международные конфликты сегодня стали одним из ведущих факторов нестабильности в мировой политике.

На передний план выходят региональные конфликты, характеризующиеся высокой интенсивностью, широким применением средств прямой вооруженной агрессии и способностью вовлекать в свою сферу соседние регионы. Даже по признанию западных политологов, в международных конфликтах, в силу возрастания значения субъективного фактора, выражающегося в стремлении ряда политических деятелей рисковать, жить в состоянии «перманентного кризиса, сегодня даже «малые войны» перерастают в крупномасштабные столкновения.

Деятельность США, их партнеров (НАТО) по «силовому умиротворению» и «принуждению к демократии» в различных регионах мира не только не устраняет первопричины протекающих там политических конфликтов, но во многих случаях приводит к их эскалации и переходу на новый, более масштабный, уровень. Так, политический конфликт в Ираке, ставший новым импульсом для обострения этнических и религиозных столкновений между суннитами и шиитами, арабами и курдами, способен вовлечь в затяжной вооруженный конфликт фактически весь Ближний Восток; конфликты на Балканах, в Косово, не только привели к возникновению в самом центре Европы крупнейшего моноэтнического анклава с населением, принадлежащим к иной культурной традиции, но и стали для международных экстремистов плацдармом для развертывания дальнейшей внешней экспансии (вторжение «УЧК» в Македонию).

Часто региональные конфликты специально инициируются в районах, имеющих стратегическое экономическое или военное значение, для того, чтобы под видом миротворчества обеспечить там свое военное и политическое присутствие. Прямой результат такой деятельности — опасный прецедент с признанием независимости Косово; курс на формирование в этом анклавом нового военно-политического субъекта международных отношений («НА-

ТО-государства») создает плацдарм и поводы для новых «гуманитарных интервенций».

Наглядным примером применения США и их союзниками технологий инициации и управления политическими конфликтами является война в Южной Осетии в августе 2008 г. Этот международный конфликт нового поколения поразил мир ожесточенностью боевых действий и цинизмом публичных заявлений грузинских лидеров, оценок западных СМИ. На фоне боевых действий разыгралась менее заметная, но не менее ожесточенная война — информационно-психологическая, в которой США, стоящие за спиной грузинских агрессоров, обрушили на Россию всю мощь своих новейших технологий психологического воздействия. При этом сам вооруженный конфликт в Южной Осетии был только начальной фазой спланированной США стратегической операции психологической войны, — механизмом, способным накалить и взорвать (в нужном направлении) мировое общественное мнение. Как отметил Председатель Совета Федерации С.М. Миронов, реакция западных СМИ на события в Южной Осетии продемонстрировала, в какой степени нынешняя реальность определяется не подлинными событиями, а их информационной имитацией.

Международная деятельность по урегулированию конфликтов сегодня переживает системный кризис, выражающийся в неудачных попытках их мирного разрешения: большинство из современных конфликтов в результате внешнего вмешательства, в лучшем случае, переходит в «замороженную» фазу. Сложившаяся ситуация требует не только поиска новых подходов и способов воздействия на конфликты, но и формирования новых парадигм управления ими. В этих условиях многократно повышается значимость информационно-психологических технологий в управлении современными конфликтами как реальной альтернативы силовым методам.

Кроме того, сегодня в результате стремительного развития новых политических технологий, основанных на парадигме информационного превосходства, в современных политических конфликтах возникла и оформилась новая стадия: информационно-психологическая война (ИПВ), занимающая промежуточную ступень между стадией переговоров и вооруженным столкновением и являющаяся в конфликте «поворотной точкой» — от мирной фазы к военной.

Информационные войны в современном мире — одна из наиболее значимых проблем международных отношений и глобального развития. Действительно, сегодня информационные войны стали одним из важнейших факторов внешней политики, в локальных конфликтах они успешно сочетаются с вооруженной агрессией. Еще недавно термин «информационные войны» считался публицистическим, а сами войны — явлением, с которым Россия вряд ли когда-нибудь столкнет-

ся: действительно, были факты проведения США и их партнерами (НАТО) информационных и психологических операций против Югославии, в Афганистане, Ираке, организация “бархатных революций” в Украине, Грузии, странах Центральной Азии, но все это не воспринималось как непосредственная угроза российскому государству. Агрессия Грузии против Южной Осетии в августе 2008 г. и начавшаяся одновременно с вторжением грузинских войск информационно-психологическая война, направленная непосредственно против России, развеяла эти наивные представления: в этой войне, развернутой Соединенными Штатами, российское общество столкнулось и с тщательным планированием, и с тонким расчетом, и с применением новейших технологий психологического воздействия. Попытка проведения “бархатной революции” в Молдавии (апрель 2009 г.), направленная не только на захват власти в стране прорумынскими силами, но и на эскалацию приднестровского конфликта (не исключено, по сценарию, сходному с войной в Южной Осетии), убедительно доказала, что одни и те же технологии психологической войны, хорошо известные по “бархатным революциям” в Восточной Европе и на пространстве СНГ, продолжают использоваться для инициации и внешнего управления современными конфликтами, организации политических переворотов и диверсий, и ареал их применения растет.

Вместе с тем, возникновение новой фазы эволюции международного конфликта — ИПВ — создает новые возможности для управления конфликтами, в том числе в целях их урегулирования либо разрешения. Так как сегодня в системе международного права нет механизмов, ограничивающих применение технологий психологической войны, поиск новых эффективных способов, методов и технологий стабилизирующего воздействия на конфликт, находящийся в фазе ИПВ, выдвигается на передний план современной миротворческой деятельности.

Россия сегодня принимает активное участие в урегулировании большинства международных конфликтов практически по всему миру. При этом Россия строго придерживается базовых принципов ООН, определяющих приоритетность урегулирования конфликтов мирными средствами. Кроме того, Россия имеет обширный и разнообразный опыт миротворческой деятельности на пространстве СНГ (в Абхазии, Южной Осетии, Приднестровье и т. д.), в которой российские миротворцы напрямую выполняли функции “принуждения к миру”. Сегодня при планировании и проведении миротворческих операций нельзя не учитывать тот факт, что в условиях информационной открытости и доступности целевых аудиторий для управляющего психологического воздействия мощнейшим инструментом “принуждения к миру” становятся технологии формирования общественного мнения, способного подтолкнуть конфлик-

тующие стороны к сближению на основе мирного переговорного процесса. В этих условиях России жизненно необходима выверенная информационная политика, которая в части, касающейся миротворческой деятельности должна опираться на собственную, национальную модель мирного урегулирования и разрешения современных конфликтов. Учитывая высокий исторически сложившийся международный авторитет России в зонах, где сейчас происходят наиболее острые конфликты: на Балканах, в арабском мире, в азиатско-тихоокеанском регионе, в Африке и Латинской Америке, технологии психологического воздействия на массовое сознание населения в зонах конфликтов и вне их — это реальный эффективный инструментальный мирного воздействия на конфликтные ситуации с целью их стабилизации и разрешения, без риска оказаться втянутым в вооруженную конфронтацию.

Между тем, эта политическая ниша сегодня практически полностью занята моделями и технологиями информационно-психологического управления конфликтами, предлагаемыми представителями четырех основных мировых цивилизаций: англосаксонской (США, Великобритания), романо-германской (Западная Европа, и прежде всего — Германия и Франция), ближневосточной (исламский мир) и восточноазиатской (Китай, Япония, Вьетнам, и т. д.). Все эти модели эффективно работают в зонах конфликтов, не вступая во взаимные противоречия, а во многом и дополняя друг друга. В этих условиях России, находящейся на пересечении интересов англосаксонской, восточноазиатской, ближневосточной и западноевропейской политики, в формировании собственного политического мировоззрения на формы и способы мирного разрешения современных конфликтов есть две возможности: либо следовать одной из уже существующих моделей, либо искать собственный путь, сочетая в национальной политике сильные стороны основных моделей и, по возможности, избегая их недостатков. В политическом руководстве страны сегодня все более убедительно звучит мнение о том, что слепое следование зарубежным шаблонам для России неприемлемо, что только собственная модель урегулирования конфликтов позволит занять России достойное место в мире. Таким образом, Россия сегодня стоит перед проблемой выработки такой модели, основанной на национальных технологиях информационно-психологического воздействия.

Российская национальная модель информационно-психологического управления конфликтами должна основываться на привлекательности и убедительности национальной идеи (которая должна быть четко и понятно сформулирована, на прагматичной идеологии, сформулированной как программа практической реализации национальной идеи, и на мировоззрении российской цивили-

лизации, своей картине мира, выступающей как реальная (неконфронтационная) альтернатива картине мира западной цивилизации (прежде всего, мировоззрениям реализма и либерализма), картине мира азиатско-конфуцианской цивилизации и мозаичной картине мира ислама.

Второе основное требование к российской модели состоит в том, что собственная картина мира не должна быть статичной: построенная на этом мировоззрении и миропонимании идеология должна обладать мощным проникающим и пропагандистским действием, не меньшим, чем идеология ислама на заре его зарождения. Важно, чтобы ценности, предлагаемые национальной идеей России, были привлекательны представителям иных мировых цивилизаций и культур; но не менее важно, чтобы эти ценности быстро распространялись, а определяемые ими и внедряемые идеологией правила социального и социально-политического поведения индивидов в обществе и различных социальных группах (стратах) казались бы для них наилучшей альтернативой, особенно, в условиях международного конфликта либо его угрозы.

Третье обязательное требование к российской национальной модели управления конфликтами — это мощное цивилизаторское воздействие российской национальной идеи, культуры, идеологии на участников конфликта, их представления, мировоззрение, этническое самосознание и культуру, способное не только внедрить в сознание и подсознание участников конфликта новые ценностные установки, но и придать их прежним ценностям установку новое культурно-цивилизационное качество.

Процесс психологического воздействия на конфликты должен в российской модели рассматриваться как процесс (или часть процесса) цивилизаторской модернизации существующей картины мира. Конфликты в рамках этой концепции должны восприниматься не только как цивилизационные разломы и точки столкновения, проявления антагонизма различных цивилизаций, но и как “плавильные котлы” для идеологических концепций, претендующих на управление современным миром; как точки бифуркации, в которых эти концепции за сравнительно короткий срок можно “переплавить” или придать им новые качества; как медиа-повод для залповых выбросов на целевые аудитории и закрепления в их сознании ценностей и установок российской национальной модели, а также внедрения новых форм и практики социального, политического поведения в мировой политике.

3.2. Уроки психологической войны в Южной Осетии

Сразу после окончания войны в Южной Осетии было распространено мнение, что политическая картина мира изменилась кардинально и эти изменения — необратимы;

прежние системы обеспечения международной безопасности и стабильности отошли в прошлое, нормы международного права уже в ближайшее время изменятся до неузнаваемости. Одним словом, мир после войны в Южной Осетии стал другим. Соответствующим образом изменилась и российская внешняя политика: для нее начинается новый отсчет. Все это является свидетельством того, насколько глубоко война в Южной Осетии потрясла все российское общество.

Спустя достаточно большое время после описываемых событий, можно утверждать, что мир другим не стал, международная стабильность не рухнула, Россия своими решительными действиями в грузино-южноосетинской войне существенным образом не укрепила свой международный авторитет, Грузия не отказалась от своих претензий и заново комплектуется и вооружает свою армию для реванша где-то в будущем, Южную Осетию и Абхазию пока никто не спешит признавать. Система действующего международного права устояла, но его правоприменительная практика, особенно в условиях локальных конфликтов, действительно изменилась. И эти изменения вскоре проявятся в будущих конфликтах.

Тема информационно-психологической войны в течение нескольких месяцев не сходила с полос газет и журналов, звучала в заявлениях официальных лиц государства, становилась темой круглых столов на национальных каналах телевидения. Организованная в октябре 2008 г. политической партией “Справедливая Россия” международная конференция “Информационные войны в современном мире” под председательством С. М. Миронова собрала ведущих российских и зарубежных политологов и политтехнологов, психологов, юристов, журналистов и имела огромный общественный резонанс. Несомненно, это был явный признак того, что власть озабочена проблемой отражения внешней психологической агрессии и на разработку национальной российской модели информационно-психологического воздействия на конфликты есть государственный заказ.

Объективно следует отметить, что война в Южной Осетии действительно показала себя вооруженным конфликтом нового поколения, который может использоваться любым из агрессивно настроенных по отношению к России мировых лидеров как детонатор для начала масштабной информационно-психологической войны. И для того, чтобы в нем победить, недостаточно одной военной силы: военная победа в таком конфликте легко может обернуться сокрушительным поражением в мировой политике, если психологическая война Россией снова будет проиграна.

3.3. Силы информационно-психологических операций

К сожалению, пока разработки в этом направлении находятся на начальном уровне и в идеологическом плане сводятся к требова-

ниям самим перейти “в информационно-психологическую контратаку”.

В организационном плане победа России в будущих локальных конфликтах и информационно-психологических войнах вряд ли возможна без создания специального государственного института — государственной системы информационного противоборства, которая должна включать в себя три компонента: государственный совет по публичной дипломатии, федеральное агентство и антикризисный центр. Правда, без разработки собственных, российских технологий психологического управления конфликтами (и соответствующей российской модели) любые организационные меры по созданию новых министерств и ведомств, занимающихся только информационной войной и ничем другим, представляются малоэффективными.

Эта система рано или поздно будет обязательно создана, поскольку сегодня перед Россией стоит реальная угроза информационно-психологических войн: Россия не защищена от внешней психологической агрессии со стороны Запада. В момент создания эта система потребует для себя готовые профессиональные кадры, которые невозможно подготовить за один день. Кадры для этой системы и призвана обеспечить программа социальной адаптации военнослужащих. В этом есть как значительная кадровая потребность со стороны государства, так и значительные возможности для адаптации военнослужащих и бесконфликтного встраивания их в гражданскую жизнь.

IV. Концепция и идеология создания Государственной корпорации “Федеральный кадровый центр”

Решение всех приведенных выше, комплексных, масштабных и разноплановых задач невозможно без создания соответствующей системы органов и подразделений, руководимых из единого координационного центра. Таким Центром в масштабах огромной страны — Российской Федерации — может стать только Федеральный кадровый центр, имеющий статус Государственной корпорации (ГК). В пользу именно такого выбора формы уполномоченного органа существует ряд весомых доводов.

По закону “О некоммерческих организациях”, ГК — это “не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса созданная для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций”. До последнего времени на практике ГК почти не встречались, но сейчас за год такие структуры созданы в авиа- и судостроении, атомной энергетике и на финансовом рынке (Банк развития), по нанотехнологиям (РОСНАНО) и по ЖКХ, создается “Российское финансовое агентство” (РФА), планируется Национальная Зер-

новая Корпорация и ГК Рыболовства. Особенности этой организационно-правовой формы таковы:

- во-первых, ГК обладает правом собственности на своё имущество (в унитарных предприятиях имущество принадлежит государству, в АО, даже при контрольном госпакете, собственность частная);
- во-вторых, на ГК, в отличие от тех же ФГУП, не распространяется прямой контроль правительства; глав ГК, как правило, назначает Президент.

Исходя из законодательной базы и современных тенденций в управлении госимуществом и реализации важных Государственных программ вполне актуально создание Кадровой Госкорпорации (Федерального Агентства) для управления интеллектуальным капиталом Государства и перераспределения по отраслям экономики человеческих ресурсов.

Есть ещё одна деталь. При создании такого множества госкорпораций со временем возникает проблема их контроля и управления ими (так как ГК подчиняются напрямую и отчитывается только Президенту и Председателю Правительства). Здесь то и возникнет проблема создания Корпорации Корпораций (Управляющей Компании). Такой управляющей компанией может стать только Кадровая Госкорпорация.

Структурная схема ГК “Федеральный кадровый центр” представляется следующим образом. Государственная корпорация “Федеральный кадровый центр” организационно должна состоять из четырех крупных подразделений, в соответствии с направлениями деятельности:

- центр кадрового рекрутинга, переподготовки и социальной адаптации;
- центр кадрового лицензирования, контроля и аудита;
- центр антикризисных кадровых технологий, кадрового оздоровления;
- центр кадрового арбитража.

Функции кадрового рекрутинга: придаются Федеральному кадровому центру для создание единой системы подбора, комплектации и оценки (аттестации) кадров для государственных учреждений, министерств и ведомств, комитетов, государственных корпораций, правительств субъектов Российской Федерации, а также органов местного самоуправления.

Это позволит централизованно подбирать кадры для государственной службы, проводить их независимую оценку, экспертизу на предмет соответствия профессиональных качеств занимаемым должностям и уровню ответственности; комплектовать министерства, ведомства, гос. организации, органы местного самоуправления централизованно, кадрами, прошедшими центральную проверку и подготовку, не связанными личными, родственными, клановыми отношениями с действующим руководством. Особенно это важно в отношении местного самоуправления.

Кроме того, кадровый рекрутинг позволит оптимально управлять кадровым резервом

государственной службы, используя деловые качества и растущий профессионализм кадров в оптимальном режиме, с максимальной отдачей, как промышленный ресурс.

В рамках программы социальной адаптации организуется Горячая линия, а также — рекламно-пропагандистское сопровождение в СМИ, ориентированное на усиление авторитета государства, в том числе в глазах международной общественности.

Функции социальной адаптации: придать созданию единой системы профессиональной переподготовки военнослужащих, увольняемых в запас, и обеспечения их гарантированного трудоустройства в реальном секторе экономики России. Программа направлена на снижение уровня социальной напряженности, возникающей в результате реформирования ВС, при одновременном обеспечении растущей экономики России новыми квалифицированными кадрами.

В соответствии с этой программой, центр занимается ускоренной социальной и профессиональной переподготовкой военнослужащих, подлежащих увольнению в запас в связи с сокращениями ВС; работа с другими категориями военнослужащих начинается за два года до их увольнения, с выбора гражданской профессии и формирования персональной экономической программы встраивания в гражданскую жизнь.

Функции кадрового аудита: кадровый аудит — это контрольно-ревизионная проверка состояния кадровой системы организации, оптимальности построения организационно-штатной структуры и корректности расстановки кадров по должностям:

- оценка и аттестация профессиональных качеств сотрудников (в том числе руководителей), их соответствия занимаемой должности, уровня профессионализма, качеств руководителя;
- выявление руководителей, тормозящих производственный процесс: избегающих ответственности, уклоняющихся от принятия самостоятельных решений, ставящих личные интересы (собственной карьеры) выше государственных интересов, прикрывающих свою бездеятельность работой подчиненных.
- выявление дублирующих функций и подразделений;
- аттестация сотрудников с обязательными рекомендациями по их дальнейшему использованию: переводу на новую должность (с повышением, с понижением, параллельное перемещение, кадровая ротация), изменения функционала в рамках прежней должности, направление на учебу (повышение квалификации).

Кадровые аудиторские проверки должны быть внезапными, их заключения должны иметь решающее значение для дальнейшего складывания карьеры руководителей государственных ведомств, органов, организаций, компаний и органов местного само-

управления. Система кадрового аудита должна работать по принципам, сходным с организацией финансового аудита Счетной Палатой Российской Федерации.

Кадровый аудит — это эффективный инструмент воздействия на выборных глав местного самоуправления, часто назначающих на ответственные должности лиц по семейно-клановому принципу: аудиторская проверка позволяет в любой вмешаться в процесс такого назначения и изменить ситуацию в интересах центральной власти. Это также инструмент, позволяющий держать под контролем и ослаблять стремление этнических, семейных кланов (особенно в южных республиках) расставить своих людей на ключевые посты в местном самоуправлении и тем самым «приватизировать» государственную власть.

Функции кадрового лицензирования: кадровые подразделения органов местного самоуправления должны действовать на основании лицензий, выдаваемых Федеральным кадровым центром.

Лицензия должна выдаваться на определенный срок, конкретному кадровому подразделению; в ней должно оговариваться право набора определенного числа сотрудников (кадровая квота).

Обязательным условием получения такой лицензии является соответствие сотрудников кадрового подразделения своим должностям — что определяется в результате кадровой проверки и аттестации.

Функции кадрового контроля: государственный служащий (руководитель, специалист), подобранный Федеральным кадровым центром и направленный им на работу в государственную организацию, остается в поле зрения кадрового центра:

- из успешных сотрудников, хорошо проявивших себя на занимаемых должностях, кадровым центром формируется резерв на выдвижение;
- для разрушения процесса складывания клановых отношений, горизонтальных связей и использования выгод, вытекающих из служебного положения осуществляется программа ротации сотрудников;
- в отношении отдельных сотрудников, проявляющих сомнительные качества и относительное соответствие занимаемой должности, устраиваются персональные кадровые проверки, с вынесением представления (заключения) на этого сотрудника его руководству.

Это — эффективный инструмент персонального, точечного воздействия на перспективных руководителей, проявляющих лидерские качества и большую предприимчивость в достижении целей; возможность содействовать развитию их активности в интересах государства, отслеживая их карьеру и формируя благоприятные условия для их продвижения и развития. Вместе с тем, это хороший инструмент для нормирования их активности и направления энергии в нужном направлении.

Функции антикризисного управления: придаются Федеральному кадровому центру для реализации программы финансово-экономического оздоровления государственных предприятий, корпораций, структур и систем местного самоуправления различного уровня, находящихся (или перешедших) в состояние кризиса.

В рамках этого функционала Федеральный кадровый центр берет на себя подбор сотрудников всех уровней, сокращение и реструктуризацию организационно-штатной структуры, изменение функционала, что соответствует режиму внешнего антикризисного управления кадровой подсистемой.

Кадровой антикризисное управление — это эффективный инструмент введения режима внешнего управления (“оздоровления”) федерального центра там, где введение экономического антикризисного управления представляется затруднительным: в первую очередь, в местном самоуправлении тех субъектов Российской Федерации, где высок уровень национального сепаратизма, значителен уровень коррупции и местная власть комплектуется по клановому признаку. Кадровое антикризисное управление — процедура более мягкая, чем аналогичное, применяемое в экономической сфере внешнее управление предприятием, находящимся в режиме банкротства; вместе с тем, ее содержание и набор возможностей по формированию нужной ситуации мало чем отличается от жестких схем арбитражного управления.

В рамках этой процедуры возможно введение режима антикризисного управления кадровой системой субъекта гос. управления, в результате которого возможна полная смена аффилированных и скомпрометировавших себя кадров, замена их на более лояльные и профессиональные.

Функции кадрового арбитража: придаются Федеральному кадровому центру для осуществления функций третейского судьи в кадровых спорах и конфликтах в госучреждениях. В рамках этого функционала Центр уполномочен проводить проверки, экспертизы и выносить заключения.

Это позволит существенно снизить остроту кадровых конфликтов и клановых войн, перевести большинство из них в менее конфликтную сферу досудебного урегулирования.

V. Предложения по схеме реализации пилотного проекта переподготовки военных моряков, увольняемых в запас

5.1. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение Программы социальной адаптации и профессиональной переподготовки военных моряков, увольняемых в запас

Наилучшее применение профессиональных знаний, умений и навыков военных моряков, увольняемых в запас по истечению срока службы либо в результате сокращения

ВМФ — это морской, торговый, рыболовецкий флот, в котором сегодня все острее ощущается нехватка кадров. Вместе с тем, военные моряки — это готовый резерв квалифицированных специалистов, обладающий уникальным опытом дальних морских походов и явными профессиональными преимуществами перед их гражданскими коллегами: ВМФ дает разностороннюю подготовку, которой нет у гражданских моряков.

Вывод:

- программа переподготовки и трудоустройства военных моряков должна быть ориентирована на подготовку кадров для морского, торгового, рыболовецкого флотов;
- их суда должны расстороняться как учебно-практическая база;
- территориальные подразделения Кадрового центра необходимо размещать в городах с крупными морскими портами, для того чтобы обеспечить наиболее тесную спайку теоретических занятий и судовой практики.

5.2. Организационные и финансово-экономические принципы реализации Программы социальной адаптации и профессиональной переподготовки военных моряков, увольняемых в запас

Программа социальной адаптации и переподготовки военных моряков, увольняемых в запас, должна включать теоретическую (учебную) часть и практику на судах торгового, рыболовецкого флотов. В стандартном варианте это реализуется посредством аренды помещений для аудиторных занятий и общежития для слушателей, обеспечения их полноценным питанием (договор с комбинатом общественного питания), что даже для незначительной численности первой (пилотской) группы слушателей предполагает значительные финансовые расходы. Однако есть более оптимальный вариант организации переподготовки слушателей.

В случае с подготовкой из военных моряков кадров для торгового (рыболовецкого, морского и т.д.) флота теоретическую часть и практику можно совместить:

- военные моряки, особенно — штурманского, мичманского состава и боцманмата, уже владеют морским делом и сразу могут быть направлены на суда морского, торгового, рыболовецкого флотов, заместив там (на время своей практики) вакантные должности;
- из всех гражданских флотов по меньшей мере один — рыболовецкий — направляет в море свои суда целыми флотилиями, что позволяет разместить на них достаточно большую группу слушателей (вместо первоначальных 10—20 человек, как планировалось ранее), и обеспечить им необходимый объем теоретических занятий (лекции, семинары, ...) силами одной группы преподавателей, следующих вместе с флотилией на одном из ее кораблей и по очере-

- ди ведущих занятия в каждой учебной группе в течение всего похода, без отрыва слушателей от практики на судах;
- очевидна экономия средств: при размещении слушателей на судах нет необходимости в аренде общежития и учебных аудиторий; питание моряков осуществляется из общего котла, в соответствии с рационом судовых команд; за замещение слушателями вакантных должностей на судах и исполнение ими обязанностей членов судовых команд (на время практики) им полагается заработная плата от судоходной компании, на судах которой они работают: эта зарплата позволит не только покрыть расходы на питание, но и заработать слушателям и преподавателям.

Выводы

В интересах практической реализации программы с руководством морского, торго-

вого, рыболовецкого флотов целесообразно заключить договор об использовании их судов для прохождения практики слушателями в рамках реализации важной государственной задачи — Программы социальной адаптации военнослужащих (в данном случае — военных моряков), увольняемых в запас, который включает в себя:

- право использовать суда флота для прохождения слушателями практики, в соответствии с устанавливаемыми квотами;
- продовольственное обеспечение слушателей на время практики за счет служб снабжения флота и в счет начисляемых им денежных средств за замещение ими вакантных должностей на судах;
- установить условия и гарантии трудоустройства слушателей после окончания ими практики на судах в соответствии с результатами их аттестации, в том числе — на конкурсной основе.

У статті обґрунтовується необхідність впровадження програми соціальної адаптації військовослужбовців, які звільняються у запас. Військовослужбовці, які звільняються у запас, розглядаються автором як значний кадровий резерв, готовий до будь-яких змін у своїй кар'єрі; спроможний діяти самостійно в умовах обстановки, що постійно змінюється; здатний приймати відповідальні рішення у критичних ситуаціях. У статті розглядається схема реалізації пілотного проекту перепідготовки військових моряків, які звільняються у запас.

Ключові слова: програма соціальної адаптації військовослужбовців, які звільняються у запас, кадровий контроль, кадрове ліцензування, антикризове управління.

The necessity of introduction of the social adaptation programme for servicemen transferred to the reserve is grounded in the article. Servicemen transferred to the reserve are regarded by the author as a substantial cadre reserve. They are ready for any changes in career, able to act independently in constantly changing conditions, capable of taking important decisions in critical conditions. The scheme of realization of a pilot draft of retraining seamen transferred to the reserve is examined.

Key words: social adaptation programme for servicemen transferred to the reserve, human resources control, human resources licensing, crisis management.