

От редакции

В наше время, как и десятилетия назад, «кадры решают все», притом что кардинально изменились и содержание кадровой политики, и сами кадры. Это вполне естественно, поскольку каждая кардинальная смена режима в первую очередь изменяет его кадровую составляющую. Так было и при государях-реформаторах, и в советское время, когда одним из решающих механизмов партийно-политического управления новым государством была система отбора, подготовки и ротации кадров. Известно, сколь многое зависело в тот период от «ленинской гвардии», от «сталинских назначенцев», от пестования «национальных кадров» в союзных республиках, от «красных директоров»; от того, как велась подготовка партийных и хозяйственных работников в различных «партшколах», подготовка военначальников — в специализированных академиях, инженеров — в вузах, рабочих — в отлаженной системе профессионального обучения. Расстановка и ротация руководящих кадров были до последних дней советской власти прерогативой только партийных органов. Сейчас все изменилось. Вспомним, как «завлабы» становились министрами, как формировались понятия «ближний круг» и «семья» вокруг первого Президента России, кто и как возглавил крупнейшие бизнес-структуры. Хозяйственные руководители разных уровней сформировали своеобразный новый кадровый слой со своей неписанной профессиональной этикой. Возникло и ежедневно появляется множество индивидуальных предпринимателей, которые «сделали себя сами», в представительные органы власти начали входить люди без базовой подготовки и т. д. Однако проще всего считать, что многие неудачи последних лет связаны с непрофессионализмом руководящих кадров, — это не совсем так, поскольку мы живем во время невероятной сгущенности всех факторов, влияющих на результаты управленческой деятельности. В предлагаемой читателю подборке статей в рубрике «тема номера» показаны результаты усилий государственных органов и корпоративных структур по решению кадровых проблем в реальных условиях нашего времени.