четы по ценным бумагам на территории РФ будут осуществляться в рублях, то возникнет необходимость в широко развитом бизнесе по конвертационным валютным операциям, основным компонентом которого является CLS. Конечно, страна не сможет в ближайшей перспективе полностью удовлетворять условиям членства в данной системе, но она должна к этому стремиться, признав необходимость присоединения в будущем.

В-четвертых, определение оптимальной роли Центрального банка в процессе управления и владения инфраструктурой фондового рынка. Центральный банк играет главную роль в осуществлении денежных расчетов по сделкам с ценными бумагами. Он может оказать огромное влияние на модернизацию российского финансового рынка, но при этом должен делать это с позиции независимости, избегая риска конфликта.

Российская модель инфраструктуры фондового рынка не будет точной копией инфраструктуры, сложившейся на мировых финансовых рынках. Следует учитывать тот факт, что в ведущих финансовых центрах отсутствует единообразие моделей инфраструктуры. Однако наиболее выраженной мировой тенденцией является укрепление модели вертикальной интеграции инфраструктурных институтов. При выборе российской модели консолидированной инфраструктуры фондового рынка необходимо учитывать уже сложившиеся связи, наличие достаточно эффективных крупных инфраструктурных институтов – регистраторов, депозитариев, клиринговых организаций, сложившиеся системы контроля и управления инфраструктурой.

Целям формирования единого мирового финансового центра и обеспечения долгосрочной глобальной конкурентоспособности фондового рынка в России отвечает вертикально интегрированная финансовая инфраструктура, которая предполагает интегрирование расчетно-депозитарных, клиринговых институтов в структуру биржевой группы.

В ближайшее время всем заинтересованным сторонам необходимо определиться с концепцией консолидации инфраструктуры фондового рынка, целесообразностью введения института централизованного контрагента, подходами в подготовке наиболее важных федеральных законов, регулирующих основы организации и функционирования центрального депозитария, биржевых торгов, а также осуществления клиринговых расчетов и других вопросов.

Информационные технологии управления кадровыми процессами

Рустем ЛАТЫПОВ – **кандидат политических наук, начальник отдела политических исследований Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте Республики Башкортостан**

Как и любой политический институт, государственная кадровая политика подвергается эволюционным трансформациям и носит социально и политически обусловленный характер. Современная Российская Федерация все еще не вышла из системного управленческого кризиса кадровой политики. Однако имеются все возможности успешно справиться с ним, в том числе благодаря дальнейшему техно-

логическому развитию человеческой цивилизации, и прежде всего «компьютерной революции». Объективный процесс развития вычислительной техники, ее направленность таковы, что как при передаче сообщений, так и в вычислительных и других операциях достигается многократное сокращение временных интервалов, затрачиваемых на их выполнение в контуре управления. Один из аспектов стратегии преодоления кризиса в кадровой политике – развитие информационных технологий (ИТ) управления кадровыми процессами. Под **информационными технологиями кадровой политики (ИТКП)** мы понимаем технологии, ориентированные на получение, обработку и распространение (передачу) кадровой информации, на основе которой осуществляются кадровые решения. Внедрение информационных технологий в кадровую работу является единственно возможной реакцией государства на существенный рост информационных ресурсов, требующих анализа при осуществлении кадровой политики в органах власти. Не случайно профессор Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации В.В. Черепанов указывал на «...назревшую потребность создания федерального и региональных банков данных кадровой информации» [1].

Все это требует внедрения определенной информационной инфраструктуры государственной кадровой политики, которая понимается нами как структура системы информационного обеспечения принятия кадровых решений, предоставляющая формальным субъектам кадровой политики возможность использования новых ИТ на базе широкого применения информационно-вычислительных ресурсов и автоматизированной системы связи. Современные системы управления базами данных позволяют за минимальный отрезок времени производить обработку огромного массива информации для принятия управленческого решения, в том числе кадрового. По словам одного из российских теоретиков философии информационной цивилизации Р.Ф. Абдеева, «происходящее “сжатие времени и пространства” не есть простое изменение масштабов. Существенное сближение объектов или событий дает новое качество, заключающееся в том, что объекты (события), ранее столь отдаленные друг от друга во времени и пространстве и поэтому слабо взаимодействовавшие друг с другом, порой вовсе не зависящие друг от друга, теперь сближаются (“спрессовываются” настолько близко, что начинают непосредственно влиять друг на друга)» [2].

Мы предполагаем, что широкомасштабное внедрение ИТ в кадровую работу в органах государственной власти не просто существенно повысит результативность принимаемых управленческих решений, но позволит вывести ее на принципиально более высокий эволюционный уровень. Сегодня уже существуют программные продукты, позволяющие автоматизировать обработку кадровой информации внутри хозяйственных корпораций, например «1С: Зарплата и Управление Персоналом 8». Данный программный продукт успешно применяется в кадровых службах коммерческих предприятий. Особый интерес представляют возможности «учета в единой информационной базе от имени нескольких организаций – юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей, которые с точки зрения организации бизнеса составляют единое предприятие».

Однако для управления государственной кадровой политикой в масштабах страны, разумеется, нужна более серьезная аналитическая система, особенно в аспекте защиты информации. В России вот уже более 10 лет действует «Государственная автоматизированная система «Выборы» (ГАС-выборы), созданная для обеспечения электоральных процессов. Однако гораздо более востребована и актуальна была бы автоматизированная система «Кадры» (ГАС-кадры) для обеспечения управления персоналом государствен-

ной гражданской службы Российской Федерации. «ГАС-кадры» должна представлять собой единую информационно-аналитическую систему, объединяющую серверы всех кадровых служб (с архитектурой государственный орган – субъект Федерации – федеральный округ – Москва или по иной схеме) с головным сервером на базе суперкомпьютера в федеральном центре. Благодаря данной системе можно будет в той или иной степени автоматизировать процесс отбора, расстановки, продвижения и даже переподготовки кадров государственной гражданской службы.

ГАС-кадры позволят, **во-первых**, создать новое явление – **«виртуальную номенклатуру»**, т.е. размещение в закрытой информационно-аналитической сети данных на всех сотрудников каждого государственного органа, содержащих всю необходимую информацию для принятия объективного кадрового решения. Сегодня, как правило, сотрудник кадровой службы собирает информацию о кандидате по неформальным каналам. Чаще всего это звонок в кадровую службу последнего места работы соискателя с целью получения устной, неофициальной характеристики деловых качеств и психологических особенностей претендента. В свою очередь, отбор ведется из числа лиц, лично известных руководителю, зачастую потому, что объективной информации об иных потенциальных кандидатах у него просто нет. Наличие «виртуальной номенклатуры» модернизирует процесс управления кадрами и выведет его с традиционного на научный уровень, что позволит масштабнее применять технологию ротации кадров в органах государственной власти как по вертикали, так и по горизонтали, вплоть до возможности перемещения государственного гражданского служащего из одного региона в другой.

Во-вторых, «ГАС-кадры» создадут в управленческой практике понятие **«виртуального кадрового резерва»**. Он позволил бы даже для комплектования небольшого территориального федерального органа осуществить первоначальный кадровый рекрутинг непосредственно в республиканском, федеральном округе или прямо в Москве с помощью сети Интернет методом «воронки». После завершения процедуры отобранные кандидаты могли бы прибыть в кадровую службу (или воспользоваться услугами Почты России) для документального подтверждения соответствия заявленным институциализированным фильтрам и после проверки подлинности представленных документов автоматически зачислены в этот резерв.

В-третьих, «ГАС-кадры» дали бы возможность создать работающую автоматизированную **систему правового контроля за кадровыми решениями** как со стороны вышестоящих органов, так и, возможно, со стороны гражданского общества, что обеспечит предельную прозрачность кадровых процессов и процедур.

В-четвертых, можно будет осуществлять оперативное планирование кадровой работы, отслеживать динамику численности бюрократического аппарата, иными словами, вывести государственную кадровую политику на подлинно научный уровень.

В-пятых, «ГАС-кадры» будут способствовать укреплению федеративных отношений, поскольку все формальные субъекты государственной кадровой политики получат возможность отслеживать «соблюдение установленных правил игры». Так, регионы смогут контролировать кадровые процессы в территориальных подразделениях федеральных органов государственной власти, а федеральный центр – контролировать соблюдение кадрового законодательства в субъектах Федерации.

Для реализации данной системы, на наш взгляд, необходимы два условия: наличие политической воли правящей элиты и внесение небольших изменений в действующее законодательство. В 2001 г. Администрацией города Уфы широко обсуждался проект создания территориальной информационно-аналитической системы

(ТИАС). Система должна была представлять закрытую информационно-аналитическую сеть на основе оптико-волоконного кабеля, объединяющую рабочие станции и серверы, расположенные в органах муниципальной власти. В случае успеха эксперимента ТИАС города Уфы должна была стать частью более широкой республиканской информационно-аналитической системы. Однако проект реализован не был: программисты разработали прекрасное техническое обоснование проекта, но не смогли дать городским властям ясного ответа о целесообразности ТИАС в управленческой практике. Первоначальная концепция отводила ТИАС роль ведомственного Интернета с обновляемой статистической информацией на «сайтах» административных районов и муниципальных предприятий, в чем городская администрация и не нуждалась, поскольку с этим прекрасно справлялись районные и городские подразделения статистики.

Федеральный Закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с одной стороны, в качестве принципа формирования кадрового состава гражданской службы устанавливает «применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении», но, с другой стороны, гласит, что «при принятии решений, затрагивающих интересы гражданского служащего, запрещается основываться на персональных данных гражданского служащего, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или с использованием электронных носителей». Мотив этого положения не вполне понятен, поскольку внедрение информационных технологий в кадровую политику не ущемляет, а, напротив, защищает права граждан, в том числе право равного доступа к должностям и равные возможности карьерного роста.

Современные методы информационно-аналитического обеспечения государственной кадровой политики в Российской Федерации мало чем отличаются от методов, которыми пользовались в царской России XIX столетия или на заре создания советской номенклатурной системы. Достижения информационной революции, которые произвели перевороты во многих областях человеческой жизнедеятельности, так и не были востребованы в государственной кадровой политике. Можно сказать, что ГКП в этом аспекте находится на донаучном уровне. Однако в свете вызовов, стоящих перед Россией, и масштабности задач, стоящих перед всем обществом, потенциал традиционных методов управления кадровыми процессами явно неадекватен поставленным проблемам. Создание автоматизированной системы управления кадровыми процессами позволит вывести ГКП на качественно более высокий эволюционный уровень развития. Ожидаемый в этом случае эффект будет заключаться не только в решении целого ряда прикладных задач и даже не в догоняющей модернизации российской государственности. Это выведет Россию в число мировых лидеров эволюционного процесса государственного развития.

Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ пр. №50/15-УР.

Литература

1. *Черепанов В.В.* Основы государственной службы и кадровой политики. М., 2008. С.400.
2. *Абдеев Р.Ф.* Философия информационной цивилизации. М., 1994. С.86.