

# Знание - Власть!

# Власть - Народу!

**Никакое богатство не может  
перекупить влияние  
обнародованной мысли!**

**А.С.Пушкин**

Общероссийская концептуально-аналитическая газета

№ 1 (135) - 2002 г.

Срок актуальности информации - не ограничен

## СЦЕНАРИЙ 2000: два года спустя

Наступление Нового года предполагает подведение итогов года прошедшего и попытку заглянуть в будущее: что год грядущий нам готовит? Как правило, политики и политологи не выходят за эти годовичные временные рамки и это им позволяет спокойно рисовать желаемую картину протекающих в стране социально-экономических процессов. Например, сегодня можно услышать, что российская экономика наиболее динамично развивающаяся в мире, рост ВВП за год аж 4,5%. В то время как в "развитых" странах он едва дотягивает до 1%. Однако если раздвинуть эти узкие временные рамки и вспомнить, что в 1998 году страну в результате дефолта "опустили" не на проценты, а в разы, то радужные оценки, тем более сравнения с действительно динамично развивающимися Китаем и Индией, придется оставить в стороне. Если заявления этих политиков и политологов, сделанные за последние годы выстроить в один ряд, то станет наглядным главное содержание их деятельности - **манипуляция общественным мнением ради продолжения нынешнего катастрофического курса.**

Чтобы обнажить эти попытки манипуляции, нужно использовать другой подход: выявлять и показывать направленность общественных процессов на достаточное длительные исторические периоды времени. Нам легко это сделать, потому что есть документы, которые были опубликованы ранее и можно сравнить точность сделанных тогда прогнозов с реально происходящими сегодня событиями. №1 газеты "Знание-Власть!" за 2000 год вышел с передовой статьей "Сценарий 2000", в июле того же года этот "Сценарий" был раскрыт более подробно.

Суть социально-политических событий в нашей стране в "Сценарии 2000" была определена следующим образом:

1. Перед мировой финансовой мафией стоит задача: **поставить под свой контроль сырьевые и энергетические ресурсы планеты, значительная часть которых сосредоточена в России.**
2. После поражения во второй мировой войне они от прямой военной агрессии перешли к **информационной войне против СССР-России.**
3. **Реализация планов информационной войны возлагалась на управленческую "элиту" СССР-России,** по отношению к которой применялся метод: "Разделяй, стравливай и властвуй".
4. На предыдущих этапах «демократических реформ» **остались еще нерешенными ряд важнейших задач,** которые сдерживают переход к стадии дальнейшего расчленения России:

- **Изъятие, приведение в неспособность или постановка под надежный внешний контроль российского ядерного арсенала.**

- **Разделение и передача под контроль иностранных фирм российских естественных монополий: РАО ЕЭС, Газпрома, нефтяных компании, железных дорог.**

- **Введение свободной продажи земли.**

5. В связи с этим перед ними стояла сложнейшая задача: **как обеспечить "преемственность руководства" при передаче президентского поста от Ельцина к его приемнику,** который смог бы отбросить фигурный листок демократии и перевести общество на жесткий, авторитарный режим управления, с одной стороны. А с другой стороны, не дать ему возможности, даже если бы он захотел, выйти из под внешнего управления. Таким образом, **продолжить уничтожение страны руками ее руководящей верхушки.**

В 2000 году задача **"обеспечения преемственности руководства"** была полностью решена и нужно признать решена блестяще: **победа кандидата в президента В.В.Путина** в первом туре "демократических выборов" с подавляющим перевесом голосов была обеспечена. Страна была переведена на следующий этап, в ходе которого должна решаться другая задача: **перевод общества на жесткий, авторитарный режим управления и лишение возможности выхода из под внешнего управления.**

В "Сценарии 2000" были выделены ряд процессов, которые характеризовали основные направления решения данной задачи:

**Процесс 1.** Дальнейшая дестабилизация мировой кредитно-финансовой системы, обострение противостояния доллара с "евро" и иеной, увеличение долларовой наличности в России и ее девальвация при крахе доллара;

**Процесс 2.** Затягивание петли внешнего долга, повышение зависимости от внешних кредитов и решений международных финансовых кругов по отсрочке платежей и как результат - следование в проведении экономической политики рекомендациям этих финансовых кругов;

**Процесс 3.** Нарушение ядерного паритета между США и Россией, создание условий для применения прямого военного диктата;

**Процесс 4.** Дальнейшее втягивание России в войну в Чечне и противостояние с исламским миром;

**Процесс 5.** Нарастание противостояния Центра и регионов через реформирование федерации и усиление вертикали исполнительной власти;

**Процесс 6.** Выработка и реализация дальнейших планов социально-экономических "реформ": налоговой, банковской, пенсионной, образования, жилищно-коммунальной, КЗОТа и т.д.;

**Процесс 7.** Снижение жизненного уровня народа, отключение основных систем жизнеобеспечения;

**Процесс 8.** Увеличение темпов сокращения численности населения;

**Процесс 9.** Политическая консолидация партии власти и либерально-демократической оппозиции; распыление сил и средств патриотической оппозиции;

**Процесс 10.** Проведение операции информационного прикрытия - отвлечения общественного сознания от сути протекающих процессов, типа "дела Гусинского".

Сегодня можно продолжить "кривые" дальнейшего течения каждого из этих процессов:

- крах экономики Аргентины, которая на протяжении последних лет развивалась в полном соответствии с рекомендациями МВФ;

- введение наличного "евро";

- падение мировых цен на нефть;

- ратификация СНВ-2, с нашей стороны и выход из договора по ПРО, с американской стороны;

Однако главным событием стала глобальная провокация, проведенная силами надгосударственного управления - теракт в США 11 сентября с.г.

Тогда же были идентифицированы основные цели, которые преследовала эта провокация:

- **перевод глобального управления от "демократии" к диктатуре под лозунгом борьбы с международным терроризмом;**

- **провоцирование открытого конфликта с исламской цивилизацией, в который должна быть втянута Россия;**
- **отсрочить на некоторое время крах долларовой пирамиды, а затем списать его на "теракты".**

Все это показывает, что **направленность процессов полностью соответствуют тем целям, которые поставлены в рамках концепции построения "нового мирового порядка", в котором России места нет.**

Еще в "Сценарии 2000" была определена и роль в реализации этих планов российского руководства и лично Президента В.В.Путина: **"все его шаги не адекватны тем объективным процессам, которые имеют место. Не он управляет этими процессами, а он вписан в них".**

Сходный вывод был сделан и американскими аналитиками в материалах "Хьюстонского проекта": **"Россия, скорее всего, не справится с ожидаемыми в начале или середине текущего десятилетия долговым и инвестиционным кризисами, которые будут усугублены снижением цен на нефть и другие традиционные товары российского экспорта.**

**...при выработке практической российской политики следует ориентироваться, как представляется, на наиболее вероятный вариант, по которому к 2004 году команда Путина окончательно продемонстрирует свою неспособность решать растущие проблемы России.**

**Наиболее важная из них — территориальная дезинтеграция. Именно угроза перехода этой дезинтеграции в неуправляемый режим с непредсказуемыми политическими и экологическими последствиями и является главным вызовом, бросаемым Россией мировому сообществу, а значит — Соединенным Штатам".**

Дальнейшие события могут развиваться в двух формах:

- **"стабильное" опускание России под руководством В.В.Путина** (при этом неважно, он сознательно будет играть эту роль или он просто не в силах взять на себя реальное управление страной);

- **дестабилизация обстановки в стране и привод к власти иных деятелей, более способных обеспечить такую "стабильность".** Этот вариант постоянно оглашает Б.Березовский.

Вновь, как и два года назад, возникает вопрос: **"Можно ли выйти из этого сценария и предотвратить такое развитие событий? - Конечно. У России есть все, чтобы противостоять разрушительному управлению извне.**

Чтобы сорвать скрытые сценарии, нужно вскрыть их и показать механизмы осуществления. **Наше оружие - гласность.**

Но этого мало. **Нужно предложить обществу СТРАТЕГИЮ ПОБЕДЫ, которая в значительной степени уже выработана в виде "Стратегии лидерства".** Она способна консолидировать самые широкие слои и мобилизовать народ на новый Русский прорыв.

**Чтобы обеспечить этот прорыв нужны КАДРЫ, нужен новый управленческий корпус страны.** Создавать его необходимо в сжатые исторические сроки, в условиях мощного информационного и психологического противостояния. Это можно сделать, если эта задача станет всенародной. **Победит тот, кто обеспечит подготовку нужных управленческих кадров!**

## Кадровые решают все!

Читайте  
на стр.2-3

Кадровое обеспечение реализации Стратегии вывода России в лидеры глобализационных процессов



## 1. Постановка задачи

В "Стратегии лидерства" (см. исходный, постановочный блок, "Знание-Власть" №130) наиболее общая задача была сформулирована следующим образом:

### **Обеспечить устойчивое развитие России на долгосрочную перспективу (100 и более лет).**

В "Стратегии лидерства" было также показано, что

1. Для обеспечения устойчивого развития России на долгосрочную перспективу необходимо **изменить направленность глобальных процессов;**
2. **Ни одна из региональных цивилизаций, кроме России, потенциально не способна** взять на себя роль лидера в изменении направленности этих процессов;
3. Устойчивое развитие России напрямую зависит от ее **способности возглавить изменение глобализационных процессов;**
4. Объективно Россия способна взять на себя роль лидера в глобализационных процессах, если **совершит внутри себя мировоззренческую революцию.** Необходимые предпосылки для этого есть;
5. Ключевая проблема: **подготовить управленческие кадры, способные решить данную задачу.**

Исходя из вышеизложенного, задача данного блока "Стратегии" формулируется следующим образом:

### **Обеспечить подготовку управленческих кадров, которые были бы способны в исторически сжатые сроки вывести Россию в лидеры глобализационных процессов, изменить их направленность и тем самым обеспечить ее устойчивое развитие на долгосрочную перспективу.**

Для решения данной задачи необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. особенности управленческой деятельности в рамках реализации "Стратегии лидерства";
2. требования, предъявляемые данной деятельностью, к управленческим кадрам и системам управления;
3. основные ступени подготовки управленческих кадров;
4. потенциальная кадровая база "Стратегии лидерства";
5. элементы системы подготовки управленческих кадров;
6. первоочередные задачи.

## 2. Особенности управленческой деятельности в рамках "Стратегии лидерства"

1. Перевод России из нынешнего режима управления - режима деградации и разложения - в режим устойчивого развития с точки зрения теории управления является **сильным маневром** (перевод системы из одного состояния в другое, резко отличное от первого, за достаточно короткие исторические сроки).

2. Вероятность успешного осуществления сильного маневра **прямо пропорциональна качеству управления**, которое способно обеспечить управленческая структура, осуществляющая данный маневр. Если необходимое качество управления не обеспечивается, то происходит **потеря управления** и избранный вариант развития (в нашем случае, вариант лидерства) оказывается недостижимым.

3. Осуществление предполагаемого управленческого маневра происходит в условиях, когда **Россия находится под постоянным воздействием со стороны иных центров концентрации глобального управления**, в первую очередь западных, которые реализуют свои стратегии, в частности стратегию построения «нового мирового порядка». Данное обстоятельство накладывает требование обеспечения **не просто высокого качества управления, а более высокого**, чем то, которое обеспечивают иные центры концентрации глобального управления. В противном случае мы, в очередной раз, полагая, что реализуем свои планы, окажемся вписанными в чужие и чуждые нам планы.

4. Важнейшей характеристикой современного общества с точки зрения осуществления управленческой деятельности является **переход общества в качественно новое информационное состояние**, в котором скорость изменения технологий (социальных, технических, информационных и т.д.) возросла настолько, что каждая личность, каждая социальная организация вынуждена вырабатывать навыки оперативной прогностики постоянно меняющейся обстановки и воздействия на нее при неблагоприятном развитии событий.

5. В условиях нового информационного состояния общества более высокое качество управления обеспечивают те центры концентрации глобального управления, которые способны:

- обеспечить **совпадение декларируемых целей** ("по оглашению") и **действительных целей** ("по умолчанию");
- расширить **кадровую базу управленцев до границ всего общества;**
- обеспечить перевод подсистем различного иерархического уровня **в режим самоуправления с обязательным прогнозированием последствий их деятельности.**

6. Наличие скрытых целей, не совпадающих с открыто провозглашаемыми, **заставляет поддерживать монополию управленческой "элиты"** на свое воспроизводство в поколениях. Это осуществляется путем тщательного отбо-

ра кадров с изначально порочной нравственностью (говорить одно, а делать другое - признак нравственной порочности) через закрытые, теневые структуры, без привлечения к управлению достаточно широких слоев населения, отсекая тем самым тех, кто действительно способен к управлению глобального уровня значимости.

7. Воздействие иных центров концентрации управления на Россию **имеет глобальный характер и осуществляется одновременно по всем иерархическим уровням и по всем приоритетам обобщенных средств управления** (см. более подробно "Стратегия лидерства" раздел 2, пункты 6,7). Для обеспечения более высокого качества управления реализация "Стратегии лидерства" должна осуществляться также по всем иерархическим уровням и по всем приоритетам одновременно. При этом необходимо учитывать, что процессы более высокого иерархического уровня во многом определяют характер процессов на более низких иерархических уровнях, а сила воздействия на высших, информационных приоритетах гораздо больше, чем на материальных (военном, демографическом, экономическом).

8. Концентрация управления осуществляется двумя методами: **методом разрушения управления конкурента и методом его упреждающего вписывания.**

- **Метод разрушения управления конкурента** предполагает уничтожение структур управления и элементной базы, освоение чужой системы кодирования, вмешательство и перехват управления, внесение дефектов в вектор целей, перехват прямых и обратных связей и т.д.
- **Метод упреждающего вписывания конкурента** предполагает идентификацию объективных и потенциальных векторов целей конкурента, нависание над структурами управления конкурента, замыкание их

# КАДРЫ

на себя структурным и бесструктурным образом, поддержание идентичности векторов целей у себя и конкурента, опережающее построение структур, которые будут использоваться в будущем конкурентами.

**Метод упреждающего вписывания ведет к формированию соборного интеллекта и обеспечивает большой запас устойчивости развития и более высокое качество управления, чем метод разрушения управления конкурента.**

Таким образом, в ходе реализации "Стратегии лидерства" **необходимо обеспечить более высокое качество управления**, чем то, которое демонстрируют иные центры концентрации глобального управления. Это возможно только при следующих условиях:

- **обеспечить управление в строгом соответствии с открыто декларируемыми целями;**
- **обеспечить доступ к управленческим знаниям любого уровня для самых широких слоев населения и расширить кадровую базу управленцев до границ всего общества;**
- **обеспечить реализацию «Стратегии» одновременно по всем уровням иерархии и по всем приоритетам обобщенных средств управления, уделяя в первую очередь внимание процессам глобального уровня на мировоззренческом приоритете;**
- **обеспечить реализацию «Стратегии» методом упреждающего вписывания.**

## 3. Требования к управленческим кадрам и системам управления

1. Задача обеспечения наивысшего качества управления в ходе реализации "Стратегии лидерства" накладывает жесткие требования, как на управленческие кадры, так и на организацию систем управления. Результат деятельности самых подготовленных кадров может быть сведен к нулю, если система управления, в которую они включены, не востребует их высокий потенциал, а любая их ошибка не компенсируется в ходе последующей деятельности, а, наоборот, приумножается. Поэтому выделяются две категории требований:

- **требования к личности управленческих кадров;**
- **требования к организации их взаимодействия, т.е. системам управления.**

2. В качестве основных требований к личности управленческих кадров можно выделить следующие:

- **Целостное мировоззрение.** Принципиально можно выделить два типа мировоззрения: **целостное и фрагментарное.** Последнее представляет собой нагромождение отдельных фактов, отрывочных знаний зачастую никак не связанных между собой, другими словами - калейдоскоп. Какой-то новый факт существенным образом изменить такое представление об окружающем мире или о сути тех или иных собы-

тий. В этом случае не приходится говорить о способности к устойчивому управлению, поскольку отсутствует его основа - устойчивое мировоззрение.

При целостном мировоззрении отдельные факты, знания связаны между собой в определенную систему, в некую единую мозаичную картину. Каждый новый факт или знание дополняет эту картину, не разрушая ее целостности, а, наоборот, повышая ее устойчивость.

- **Богоцентричность мировоззрения.** Развертывание целостной картины окружающей действительности возможно как от себя (Я - центр вселенной, а все остальное вторично), так и от наиболее общих категорий описывающих Вселенную (Бог, Космос и т.д.). "Я-центризм" изначально нарушает объективно существующую иерархию систем, порождая конфликтность с окружающим миром и стремление к достижению своих целей через подавление чужих. Организовать устойчивую совместную деятельность носителей "Я-центричного" мировоззрения принципиально невозможно.

Богоцентричное мировоззрение соответствует объективной реальности, оно гармонизирует отношения человека с окружающим миром и другими людьми на основе общих представлений. Только такое мировоззрение может лежать в основе нравственности человека как ступени совпадения личных жизненных целей и объективных целей эволюции общества, человечества, биосферы.

- **Человеческий тип психики.** Человек в процессе взаимодействия с окружающим миром воспринимает и обрабатывает поступающую к нему информацию на основе:

- врожденных инстинктов и безусловных рефлексов;
- бездумной автоматической отработки привычек и освоенных навыков поведения в ситуациях-раздражителях;
- разумной выработки своего поведения на основе памятной и вновь поступающей информации;
- интуиции, выходящей за границы инстинктивного и разумного, рекомендации которой впоследствии могут быть поняты разумом;
- прямого водительства Божьим Промыслом.

В психике разных людей эти компоненты по-разному взаимодействуют между собой, формируя более или менее устойчивые типы психики:

- **животный тип психики** - люди, чье поведение подчинено инстинктам, а разум обслуживает инстинктивные потребности и пытается приспособиться к этому служению интуицию;
- **тип психики зомби-биоробота** - люди, чей разум служит инстинктам, вырабатывая поведение на основе ранее сформированных стереотипов, отвергая при этом свои интуитивные прозрения либо они лишены их;
- **демонический строй психики** - люди, чей разум не является невольником инстинктов, но, упиваясь своей независимостью от них, отвергает интуитивные прозрения либо они лишены их;
- **человеческий тип психики** - люди, чей разум в своем развитии опирается на инстинкты, кто прислушивается к интуитивным прозрениям и строит свое поведение на этой основе.

Очевидно, что только **носители человеческого типа психики способны обеспечить высокое качество управления**, ибо воспринимают и обрабатывают любую информацию, в том числе и даваемую через интуитивные прозрения, умеют видеть те программы жизнедеятельности, которые уже не работают в новых условиях, спокойно отказываются от них или их модернизируют.

- **Методологическая культура.** Способность из всего обилия информационных потоков выделить наиболее важное, существенное, связать с уже имеющимися знаниями и сформировать видение протекающих процессов в той или иной области. Методологическая культура - основа формирования целостного мировоззрения и овладения методами научной и практической деятельности. Ее отсутствие приводит к неспособности работать с интенсивными информационными потоками, вызывает внутреннее напряжение и стремление к самоизоляции, как определенной психологической защите. Важная составляющая методологической культуры - **историческое самосознание личности**, позволяющей охватывать значительные исторические периоды и выявлять низкочастотные процессы, длительность которых значительно превышает жизнь одного поколения, т.е. сотни и тысячи лет.



Перечисленные требования к личности управленческих кадров являются основными, базовыми, составляющими определенный личностный стержень определяющий способность к управлению глобальными процессами на долгосрочную перспективу.

3. В качестве основных требований к организации взаимодействия управленческих кадров, т.е. организации систем управления, можно выделить следующие:

- **Организация управления по полной функции управления**, которая включает в себя следующие этапы:
  1. **Постановка задачи** и определение критериев оценки ее выполнения;
  2. **Выявление и анализ объективных процессов**, протекающих во внешней среде и объекте управления;
  3. **Определение множества объективно возможных вариантов развития** событий;
  4. **Субъективный выбор** наиболее приемлемого из возможных вариантов;
  5. **Формирование вектора целей** (дерева целей) в отношении избранного варианта развития;
  6. **Формирование целевой функции управления** (концепции управления), т.е. путей достижения поставленных целей;
  7. **Создание необходимых управленческих структур**, реализующих целевую функцию управления;
  8. **Осуществление управленческой деятельности** по достижению поставленных целей в соответствии с целевой функцией управления;
  9. **Осуществление контроля управленческой деятельности и внесение необходимой коррекции**, как в вектор целей, так и в целевую функцию управления, с целью повышения эффективности решения поставленной задачи.

Неспособность организации работать по полной функ-

антов будущего, которые не только не обеспечивают устойчивое развитие страны, но и прямо способствуют ее дальнейшему распаду.

2. **Формирование единой системы отбора, подготовки и расстановки управленческих кадров необходимое условие реализации "Стратегии лидерства"**. Будущая система должна быть свободна от тех или иных идеологизированных подходов, соответствующих иной концепции управления (замыслу жизнеустройства). Идеология - всего лишь один из инструментов управления (3-й приоритет обобщенных средств управления). Нельзя допустить навязывания обществу той или иной, как правило, притягательной для широких масс идеологии за ширмой которой, на практике осуществляется продвижение тех управленческих кадров, которые реализуют по умолчанию другой, вполне определенный сценарий развития, преследующий цели диаметрально противоположные тем, которые намечены к реализации. Именно таким образом и закладывается расхождение целей декларируемых и действительных. В "Стратегии лидерства" подход к формированию кадровой системы должен быть иным:

- ясно и открыто заявляемые цели в виде варианта развития на долгосрочную перспективу;
  - требования к управленческим кадрам, которые призваны осуществить данный вариант развития;
  - идеология, проистекающая из этого варианта развития, как инструмент формирования необходимой кадровой базы.
3. В процессе подготовки управленческих кадров можно выделить условно четыре ступени:
- управление собой;
  - взаимодействие с другими;
  - управление организацией;
  - управление социальными процессами.

разнородных факторов. В структуре таких личностей сочетаются как пробелы, так и достижения всех четырех ступеней развития: человек, проявляющий способности к аналитической работе, может быть подвержен алкоголизму и не уметь решать элементарные организационные задачи, или, наоборот, у хорошего организатора проявляется неготовность заниматься прогнозной деятельностью. **Стихийно сформировавшаяся личность является прекрасным объектом для манипуляции со стороны центров управления конкурентов**, и одна из их задач - поддержание в стране такого состояния, когда отсутствует какая-либо целостная система подготовки, отбора и расстановки управленческих кадров.

9. С точки зрения "Стратегии лидерства", на первом ее этапе, когда она реализуется в качестве общественной инициативы, должна быть решена следующая задача - **осуществить в достаточно сжатые сроки подготовку управленцев, способных выполнить поставленные в "Стратегию" задачи и заложить основы государственной системы подготовки, отбора и расстановки управленческих кадров**.

#### 5. Кадровая база «Стратегии лидерства»

1. **Нынешняя управленческая "элита"**, сформировавшаяся на протяжении последнего десятилетия, **доказала свою полную концептуальную несостоятельность и неспособность даже подняться на уровень осмысления реальностей глобальной политики**, не говоря уже о выработке своей самостоятельной стратегии. Она больше напоминает мародеров, которые наживаются на развалинах своей Родины, не отдавая себе отчет, что мародеры всегда временщики и век их недолог, их уничтожат те, кому предназначены военные трофеи. Судя по всему, этот момент приближается, что заставляет и нынешнюю бездумную «элиту» задумываться хотя бы о своем личном будущем и понять, что без обеспечения будущего России нет будущего и у них.

2. Это создает предпосылки для формирования новой кадровой базы управленцев в стране из представителей следующих социальных групп:

- **2-й эшелон управленческого корпуса**, те, кто находятся пока в тени, несут на себе основную нагрузку по практическому управлению страной и понимают, что выйти в 1-й эшелон они не смогут, поскольку его может просто не быть;
- **предприниматели среднего уровня**, которые в случае реализации иных стратегий лишаются каких-либо перспектив;
- **научные сотрудники**, разработки которых объективно работали на обеспечение стратегии лидерства, и только в ее рамках они могут реализовать себя;
- **офицерский состав Вооруженных сил и спецслужб**. Они становятся свидетелями утраты того объекта, защите которого они посвятили свою жизнь и, соответственно, каких-либо личных перспектив на будущее.
- **студенческая молодежь**. При всем насаждении прагматизма в общественное сознание, молодежь стремится к осуществлению высоких целей как способу самореализации, что в полной мере возможно в рамках рассматриваемой стратегии.

Для представителей выделенных социальных групп характерно наличие необходимого для решения поставленной задачи интеллектуального потенциала, способности осознать возможности реализации личных интересов от реализации интересов страны в целом. По сути, это и есть **представители нового корпуса управленцев**.

#### 6. Система подготовки управленческих кадров на данном этапе

1. По срокам подготовки целесообразно выделить три этапа подготовки:
  - **оперативная подготовка**, т.е. создание необходимого кадрового резерва (срок подготовки до 1 года);
  - **среднесрочная подготовка** (2-3 года);
  - **перспективная подготовка** (5-10 лет)
2. Для оперативной подготовки наиболее предпочтительными являются категории, которые уже сегодня занимают практической управленческой деятельностью (2-й эшелон управленческого корпуса и предприниматели среднего уровня). Им необходимо дать минимум знаний по вопросам глобального управления и управления социальными процессами. Такую подготовку можно осуществить в рамках краткосрочных очных/заочных курсов повышения квалификации. Отбор и направление на подобные курсы необходимо осуществлять после тестирования кандидатов на их способность к управлению в рамках «Стратегии лидерства».

3. Среднесрочная подготовка может охватить более широкую кадровую базу, в первую очередь лиц, имеющих военное образование и имеющих навыки практического руководства организациями. Их подготовку можно осуществить в рамках получения второго высшего образования.

4. Перспективная подготовка должна охватывать:
  - **всю сферу высшего образования**, которое независимо от профессионального профиля должно давать базовые знания по теории управления социальными процессами и формировать практические навыки такого управления через участие в деятельности общественных организаций;
  - **всю сферу среднего образования**, которое должно давать начальные представления об управлении и формировать базовые навыки управления собой и другим. Особое внимание следует обратить на суворовские, нахимовские, кадетские училища как кузницу будущего управленческого корпуса страны.

(окончание на стр.4)

# РЕШАЮТ ВСЕ!

## Кадровое обеспечение реализации Стратегии вывода России в лидеры глобализационных процессов

ции управления приводит к тому, что та или иная система управления оказывается вписанной в чужие цели и работает, на самом деле, на чуждые ей сценарии развития событий.

- **Управление по схеме предугадатель-поправщик**. Работа по схеме предугадатель-поправщик предполагает осуществление прогноза будущего состояния системы и принятие необходимых управленческих воздействий исходя из этого прогноза. Это позволяет замыкать обратные связи в системе управления через будущее состояние и тем самым минимизировать возможную ошибку. При реализации схемы предугадатель-поправщик значительно повышается роль первых 5-6 блоков полной функции управления, прогнозно-концептуальной деятельности и информационно-аналитического обеспечения управленческой деятельности.
- **Сочетание структурных и бесструктурных методов управления**. При бесструктурном методе управления информация распространяется безадресно в некой среде и результат такого управления выражается в статистике поведения больших масс людей. Системами бесструктурного управления являются средства массовой информации, система образования, кредитно-финансовая система. Наибольшее качество управления, особенно на высших приоритетах обобщенных средств, достигается именно бесструктурными методами управления, когда на уровне обыденного сознания возникает иллюзия отсутствия управления.
- **Политандемный принцип управления**. Высокие требования к личным качествам управленцев должны быть дополнены их способностью работать в режиме диалога, когда ошибка одного выявляется и компенсируется другими. Такой режим позволяет за счет организации коллективной деятельности минимизировать возможные индивидуальные ошибки.

Перечисленные требования к системам управления являются основными, базовыми, составляющими необходимый организационный стержень, определяющий способность системы к управлению глобальными процессами на долгосрочную перспективу.

#### 4. Основные ступени подготовки управленческих кадров

1. **В настоящее время в стране отсутствует единая, стройная система отбора, подготовки и расстановки управленческих кадров**. Это создает огромные возможности для чуждых России центров концентрации глобального управления, используя интересы отечественных финансовых кланов и групп, добиваясь продвижения на высокие государственные посты тех лиц, которые сознательно или бессознательно фактически работают на реализации тех вари-

4. **На первой ступени - управление собой** - должны быть заложены через формирование навыков сознательно-го целеполагания и осуществления деятельности по достижению поставленных целей **основы целостного, богоцентричного мировоззрения, человеческого типа психики**. Видимым критерием отработки личности данной ступени является достаточно высокий уровень самоорганизации, выражающийся в планировании своей текущей деятельности с ориентацией на долгосрочные цели, преимущественно оптимистичный жизненный настрой и энергичность, преодоление вредных привычек (употребление алкоголя, табакокурение), проявлений половой распущенности и стяжательства.

5. **На второй ступени - взаимодействие с другими** - на базе сформированных основ целостного, богоцентричного мировоззрения и человеческого типа психики вырабатываются **навыки работы с людьми** в различных типах отношений: коллеги, начальник - подчиненный, муж - жена, родители - дети и т.д. При этом должны быть полностью исключены методы манипуляции другими людьми, когда они используются для достижения целей, которые противоречат их собственным коренным интересам. Видимым критерием отработки личностью второй ступени являются бесконфликтные, гармоничные отношения с другими людьми, создание вокруг себя атмосферы взаимопонимания и взаимопомощи, наличие заслуженного авторитета у окружающих.

6. **На третьей ступени - управление организацией** - формируются **навыки работы по полной функции управления и по всем приоритетам обобщенных средств управления применительно к отдельной организации, овладение структурными и бесструктурными методами управления**. Видимым критерием отработки личностью третьей ступени является ее высокие нравственные качества, общественное признание ее лидерских качеств, ее выдвижение в руководители общественных организаций, успешное функционирование возглавляемых ею организаций.

7. **На четвертой ступени - управление социальными процессами** - осуществляется формирование методологической культуры, процессного мышления, навыков прогнозно-концептуальной деятельности, понимания механизмов управления глобальными процессами. Видимым критерием отработки личностью четвертой ступени является отсутствие у нее нравственно-мировоззренческих пороков, благая творческая самостоятельная деятельность в русле Высшего промысла, способность к анализу множества процессов, умелой поддержке тех из них, которые ведут к достижению целей и вариантов выбранного пути развития.

8. **Последовательная отработка всех четырех ступеней на этапе формирования личности - идеал**, который достигим только после того, как "Стратегия лидерства" будет придан статус государственной и на ее базе будет сформирована государственная система образования и система подготовки, отбора и расстановки управленческих кадров. Пока же нам приходится иметь дело, как правило, с личностями, стихийно сформировавшимися под влиянием

## Кадровые решают все!

5. На первом этапе реализации "Стратегии лидерства", пока она идет в режиме общественной инициативы все три вида подготовки управленческих кадров может быть осуществлена через **развертывание системы платных курсов, что одновременно обеспечит самофинансирование данной деятельности.**

### 7. Первоочередные задачи решения кадровой проблемы

1. Первоочередной задачей на данный момент является **организация системы управления процессом подготовки кадров.** Данная система должна включать в себя ряд структур:

- **Концептуально-аналитический центр.** Его задача - анализ текущих процессов и оперативные рекомендации по изменению системы и программ переподготовки управленческих кадров;
- **Учебно-методический центр.** Его задача - разработка учебных программ, методик преподавания и подготовка педагогических кадров;
- **Кадровое агентство.** Его задача - изучение, подбор и расстановка кадров;
- **Комплекс образовательных учреждений.** Их задача - непосредственное осуществление подготовки управленческих кадров;
- **Общественный просветительский фонд.** Его задача - формирование у широких слоев населения отношения к подготовке управленческих кадров как всенародному делу.

Целостная система указанных выше организаций (условное название "Кадровые - XXI") позволит осуществить управление процессом подготовки кадров по полной функции, с максимальной эффективностью и в самые сжатые сроки.

2. Вхождение в систему "Кадровые-XXI" должно быть открыто для любых заинтересованных организаций, которые разделяют цели, изложенные в "Стратегии лидерства", и готовы работать на их реализацию.

.....

Разработка "Стратегии лидерства" осуществляется по инициативе Научно-исследовательского информационно-аналитического центра "Стратегия будущего" (г.Москва) и Молодежного информационно-аналитического Центра (г.Санкт-Петербург).

НИИАЦ "Стратегия будущего" был создан в апреле 2000 года на базе Института стратегии социально-экономического развития и Института экономики и связи с общественностью.

НИИАЦ "Стратегия будущего" является независимой научно-исследовательской организацией, осуществляющей свою деятельность за счет заказов, договорных работ и научных фондов.

Молодежный информационно-аналитический Центр, созданный в ноябре 2001 года, является учебной и научно-исследовательской организацией.

Президент НИИАЦ "Стратегия будущего" - Михаил Николаевич Иванов, член-корреспондент Международной академии информатизации, доктор философии.

101000, г.Москва,  
Лубянский проезд,  
дом 3, стр.6 офис №519

тел./факс (095) 925-78-97,  
921-62-61

E-mail: znanie99@mail.ru

## НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОЙ КАРЬЕРЫ

предлагает молодым людям и их родителям

лекции, консультации, тренинги

по необходимому для современного человека курсу -

## ДЕЛОВАЯ ПРАГМАТИКА

Эффективная современная разработка. Автор Магнитов Сергей Николаевич.

### Комплекс рассматриваемых проблем:

1. Понятие Карьеры. Построение Карьеры в современных условиях.
2. Цель. Структура Целеполагания.
3. Понятие Основания и Средств для целеполагания. Расчет баланса Цели, Основания, Средств.
4. Дерево Целеполагания. Технологии достижения Цели. Воля и последовательность как условие для достижения цели.
5. Дело как строение Цели-Средства-Основания. Понятие об Алгоритме вхождения в Дело. Проблема организации своего Дела (проекта). Круговой бизнес.
6. Ошибка. Технология признания ошибок. Мобилизация Личности на преодоление ошибок.
7. Карьерные риски. Отдых и развлечение как карьерный риск. Формирование воли и умения отказываться от удовольствия в пользу Карьеры.
8. Самоорганизация. Пунктуальность, педантизм, внимание к опыту предков - составляющие Личной Карьеры.
9. Технологии вхождения в команду, организацию, коллектив.

## СКРЕСТИТЬ ДЕЛОВИТОСТЬ И ТАЛАНТ

1.

Скажите честно, кто в наше время имеет больше шансов добиться успеха - талантливый или деловитый? Ответьте на вопрос хотя бы мысленно. Но ответ должен быть реален.

Уверен, что подавляющее число людей с сожалением признают, что шансов у деловитых в настоящий период истории на порядок больше. У них есть те качества, которые не культивируются у талантливых. А именно способность четко и жестко идти к цели, преодолевая на своем пути все, что мешает. К талантливым же применяется поговорка "Если талант - то пробьется".

Это очень ущербная поговорка. Талантливые люди скромно предпочитают ждать, когда признают их способности. Не нужно иллюзий! Талант должен уметь доказывать и утверждать себя при любых обстоятельствах. Иначе способные люди обречены на вымирание.

Тысячи талантливых ребят не выдерживают давления обстоятельств и заканчивают суицидом. Так мы можем потерять все таланты поколения.

Что же делать?

Мы предлагаем **СКРЕСТИТЬ ДЕЛОВИТОСТЬ И ТАЛАНТ**. Чтобы талант оплодотворял деловитость, а деловитость пробивала и закрепляла талант.

Этому посвящен курс Деловой Прагматики.

не означает "хождения по головам".

Первая задача в курсе Деловой Прагматики - определиться с Целеполаганием. Здесь главным становится освобождение от иллюзий - мечтаний, фантазий, которые навеяны западными влекущими фильмами или опытом тех, чей опыт повторить уже невозможно. При этом мы должны определиться с реальным целеполаганием и построить Дерево Целеполагания.

Второй задачей является приведение в соответствие Средства, чтобы получить Основание для карьеры. Чтобы делать карьеру, нужны на это основания.

Затем необходимо обратиться к теории ошибок. Именно неспособность преодолевать трудности и нейтрализовывать ошибки становится чаще всего роковым препятствием для карьеры.

Далее мы рассмотрим формы организации карьеры. Во-первых, это принципы самоорганизации. Во-вторых, формирование навыков поиска команды.

Этот момент требует особых комментариев. Многие молодые люди питают иллюзии, что можно сделать карьеру в одиночку. Карьеру низкого уровня - можно. Но высокого уровня - утопия. Поэтому перед каждым стоит задача - найти перспективный коллектив, организацию, с которыми можно добиться искомого результата. А это серьезная научная проблема.

2.

Основная идея Деловой Прагматики - сформировать умение выстроить и сделать карьеру. Карьера, в нашем понимании, это искусство и наука одновременно. Слово "карьера" мы используем в изначальном смысле: быстрый ход вперед. В этом плохого нет. Оно

3.

Особенностью нашего курса является то, что предлагаемые методики остаются актуальными как в семнадцать, так и в сорок лет. Именно поэтому этот курс может стать методикой **совместной работы детей и родителей** по формированию Судьбы Человека.

Учредитель и гл.редактор  
газеты "Знание-Власть!"  
Валерий Задерей  
E-mail: znanie99@mail.ru  
http://www.znanie2000.narod.ru

Адрес редакции: 103062  
г.Москва  
Б.Харитоньевский пер. д.10  
Адрес для переписки:  
142003 Московская область  
г. Домодедово-3, а/я 4  
Задерей В.А.  
Тел. редакции:(095) 921-62-61

Газета выходит 1 раз в месяц.  
Цена свободная  
Банковские реквизиты газеты :  
ИНН 5009031281 р/с 40702810001100140913  
в Домодедовском филиале ОАО МАКБ  
"Возрождение" ИНН 5009006550  
к/с 30101810700000000451 БИК 044650451

Свидетельство о регистрации  
№ 018888  
Выдано  
Государственным Комитетом  
по печати РФ

Ступинская типография  
г. Ступино, ул. Гоголя, 7/9  
Выход в свет:15.01.2002 г.  
Тираж 5.000 экз. Заказ