

ГОСУДАРСТВО ОБЩЕСТВО

• №2
май 2019

ВЧЕРА. СЕГОДНЯ. ЗАВТРА.



ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА. НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ.

2019. № 2(8) (май)

Учредитель:

Государственное образовательное автономное учреждение высшего образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы»

Издаётся с января 2007 года.

Главный редактор

Беспарточный Б.Д., д.соц.н., проф.

Заместители главного редактора

Зотов В.В., д.соц.н., проф.

Брежнев О.В., д.юр.н., проф.

Головин А.А., д.экон.н., проф.

Ответственный секретарь

Левин А.И., к.филос.н., доц.

Члены редколлегии:

Левин А.И., к.филос.н., доц.

Щепотина Е.В., к.филол.н., доц.

Харитонов В.И., к.филол.н., доц.

Редакционный совет

Председатель

Анциферова И.В., д.соц.н., проф.

Члены редсовета

Абрамов А.П., проф. кафедры философии и социологии ЮЗГУ, д.соц.н., доц., г. Курск

Волгин Н.А., советник генерального директора ВНИИ труда Минтруда России, заслуженный деятель науки РФ, д.экон.н., проф.

Глотов С.А., заведующий кафедрой конституционного и муниципального права МЮИ, д.юр.н., проф., г. Москва

Данакин Н.С., профессор кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова, д.соц.н., проф., г. Белгород

Захаров В.М., директор Института управления БелГУ, д.соц.н., проф.

Ларина О.Г., зав. кафедрой теории и истории государства и права ЮЗГУ, д.юр.н., проф., г. Курск

Селютин В.И., ректор Воронежского института экономики и социального управления, д.полит.н., проф.

Сорвирох Б.В., зав. кафедрой экономической теории и мировой экономики Гомельского гос. ун-та им. Ф. Скорины (РБ), д.экон.н., проф.

Шарков Ф.И., зав. кафедрой общественных связей и медиаполитики РАНХиГС при Президенте РФ, д.соц.н., проф., заслуженный деятель науки РФ

Содержание	
СЕМИНАР ПО ВОПРОСАМ ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРИГРАНИЧНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ	3
ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ	
<i>Левин А.И., Шошина В.И.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	5
<i>Князев Ю.П.</i>	
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА	11
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ	
<i>Овсянникова И.Н., Головин А.А.</i>	
ОЦЕНКА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	19
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	
<i>Зотов В.В.</i>	
ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА	23
<i>Ступакова М.А., Пронская О.Н.</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД	31
<i>Сучкова О.Е., Еськова А.П.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК ОДНОГО ИЗ ВАЖНЕЙШИХ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ	37
<i>Фурман Е.Н.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	45
<i>Храмцова Т.А.</i>	
СПЕЦИФИКА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО	51
<i>Щедрина О.А., Кудрина Е.А.</i>	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	57
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ. СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	
<i>Анциферова И.В., Соклаков А.А.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	61
<i>Беспарточный Б.Д., Спицына А.О.</i>	
О НЕКОТОРЫХ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ДЕФИНИЦИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	69
<i>Исакова С.Ф., Черкашин М.Д.</i>	
ЗАПРОС ОБЩЕСТВА НА НРАВСТВЕННЫЙ ОБЛИК ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО	77
<i>Кореневская Н.М.</i>	
ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ	85
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ	
<i>Савинова К.А.</i>	
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	91

STATE AND SOCIETY: YESTERDAY, TODAY, TOMORROW.

SCIENTIFIC-THEORETICAL AND PRACTICAL JOURNAL.

2019. № 2(8) (May)

Founder:

State Educational Autonomous Institution of Higher Education of the Kursk Region "Kursk Academy of State and Municipal Service"

Published since January 2007.

Head editor

Bespartochnyi B.D. D. Sc. of Sociology, prof.

Deputy Head Editor

Zotov V.V., D. Sc. of Sociology, prof.

Brezhnev O.V., D. Sc. of Law, prof.

Golovin A.A., D. Sc. of Economics, prof.

Executive Secretary

Levin A.I., C. Sc. of Philosophy, assoc. prof.

Members of the editorial board:

Levin A.I., C. Sc. of Philosophy, assoc. prof.

Shchepotina E.V., C. Sc. of Philology, assoc. prof.

Kharitonov V.I., C. Sc. of Philology, assoc. prof.

Editorial Council

Chairman

Anciferova I.V. D. Sc. of sociology, prof.

Member of the editorial Council

Abramov A.P. prof. of the Department of Philosophy and Sociology, South-Western State University, D.Sc. of Sociology, prof., Kursk

Volgin N.A., Adviser to the General Director of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia, Honored Scientist of the Russian Federation, D.Sc. of Economics, prof. Glotov S.A. Head of the Department of Constitutional and Municipal Law of International law Institute, D.Sc. of Law, prof., Moscow

Danakin N.S., Professor of the Department of Sociology and Management, Belgorod State Technological University, D.Sc. of Sociology, prof.

Zakharov V.M. Director of the Institute of Management, Belgorod State Scientific Research University, D.Sc. of Sociology, prof.

Larina O.G. Head of the Department of Theory and History of State and Law, South-Western State University, D.Sc. of Law, prof., Kursk

Selyutin V.I., rector of the Voronezh Institute of Economics and Social Management, D.Sc. of political science, prof.

Sorvirov B.V., Head of the Department of Economic Theory and World Economy Gomel State University. Francis Skaryna (RB), D. Sc. of Economics, prof.

Sharkov F.I. Head of the Department of Public Relations and mediapolitics of the Russian Academy of Science under the President of the Russian Federation, D.Sc. of Sociology, prof., Honored Scientist of the Russian Federation.

ISSN 2619-0710

Content

SEMINAR ON ETHNO-CONFESIONAL RELATIONS

IN BORDER MUNICIPALITIES

3

THEORY AND METHODOLOGY OF PUBLIC ADMINISTRATION

Levin A.I., Shoshina V.I.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC MODERNIZATION

5

Knyazev Yu.P.

ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF EXECUTIVE AUTHORITIES IN THE TERRITORIAL SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION: EXPERIENCE OF COMPARATIVE ANALYSIS

11

SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Ovsyannikova I.N., Golovin A.A.

ASSESSMENT OF REPRODUCTION OF HUMAN RESOURCES OF KURSK REGION

19

PERSONNEL MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCES TECHNOLOGIES

Zotov V.V.

REQUIREMENTS TO COMPETENCE OF SENIOR CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF SOCIETY

23

Stupakova M.A., Pronskaya O.N.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR IN SUCCESSFUL FUNCTIONING OF MANAGEMENT TEAMS

31

Suchkova O.E., Eskova, A.P.

FORMATION OF PERSONNEL STRUCTURE OF MUNICIPAL SERVICE AS ONE OF THE MOST IMPORTANT CONDITIONS OF INCREASE OF EFFICIENCY OF MUNICIPAL MANAGEMENT

37

Furman E.N.

FORMATION OF THE RESERVE OF ADMINISTRATIVE STAFF OF LOCAL GOVERNMENT BODIES AS SUBJECT OF SOCIAL TECHNOLOGIES

45

Khramtsova T.A.

SPECIFICS AND CONTENT OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF THE SENIOR CIVIL SERVANT

51

Shchedrin, O.A., Kudrina E.A.

MENTORING AS A MECHANISM OF REALISATION OF PERSONNEL POLICY

57

STATE IDEOLOGY. EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES

EDUCATIONS

Antsiferova I.V., A.A. Soklakov

INCREASE IN THE ROLE OF PROFESSIONAL EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF THE PUBLIC CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE OF KURSK REGION

61

Besposchadny B.D., Spitsyn A.O.

ABOUT SOME OF THE SPIRITUAL AND MORAL DEFINITIONS

OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF LOCAL GOVERNMENTAL OFFICERS

69

Isakov S.F., Cherkashin M.D.

REQUEST OF SOCIETY FOR THE MORAL SHAPE OF THE SIVIL OFFICER

77

Korenevsky N.M.

INTEGRATION PROCESSES IN MODERN EDUCATION AS THE OBJECT OF ADMINISTRATIVE INFLUENCE

85

SOCIAL POLICY AND SOCIAL SPHERE MANAGEMENT

Savinov K.A.

STATE POLICY IN THE EDUCATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

91

СЕМИНАР ПО ВОПРОСАМ ЭТНОКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРИГРАНИЧНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ

На территории Рыльского района в санатории «Марьино» Управления делами Президента РФ 22 марта 2019 года состоялся семинар по вопросам межнациональных и межконфессиональных отношений в приграничных муниципальных образованиях. Он проводился в рамках подпрограммы «Реализация мероприятий по укреплению единства российской нации и этнокультурному развитию народов России в Курской области» государственной программы Курской области «Развитие культуры в Курской области», утвержденной постановлением Администрации Курской области от 21.11.2017 № 925.

Семинар был организован Курской академией государственной и муниципальной службы совместно с Администрацией Курской области и Федеральным агентством по делам СНГ, соотечественников, проживающих за рубежом, и по международному гуманитарному сотрудничеству (Россотрудничество), Общественной палатой Курской области.

В работе семинара приняли участие сорок глав сельсоветов Беловского, Большесолдатского, Глушковского, Дмитриевского, Конышевского, Кореневского, Курского, Льговского, Медвенского, Обоянского, Рыльского, Суджанского и Хомутовского районов, представители Российского университета дружбы народов (г. Москва); Информационно-аналитического портала СОНAP-2050 (г. Севастополь, Крым); Межведомственной комиссии по межнациональным и межконфессиональным отно-

шениям в Курской области; а также атаман Курского окружного казачьего общества Войскового казачьего общества «Центральное казачье войско» и руководители станичных и хуторских казачьих организаций, осуществляющих свою деятельность на территории приграничных муниципальных районов области.

Модератор семинара выступила ректор Курской академии государственной и муниципальной службы Анциферова И.В.

Приветственным словом открыл работу семинара заместитель Главы Администрации Рыльского района Князев Ю.М.

Зам. начальника управления по общественным проектам и взаимодействию с институтами гражданского общества комитета внутренней политики Администрации Курской области Демина З.В. отметила необходимость проведения такого рода мероприятий в рамках реализации национальной политики Администрации Курской области.

Член Экспертно-консультативного совета Россотрудничества Полоскова Т.В. ознакомила с приветственным словом Заместителя Руководителя Россотрудничества А.В. Радькова. А в своем выступлении Т.В. Полоскова подняла вопрос о возможности гуманитарного диалога между Россией и Украиной.

Профессор кафедры теории и истории международных отношений Российского университета дружбы народов К.П. Курylev раскрыл влияние украинского кризиса на развитие межнациональных отношений в приграничных регионах России», а представитель Информационно-аналитического

Семинар по вопросам

портала СОНАР-2050 А.Л. Жураковская ознакомила с основными принципами организации сайтов муниципальных образований приграничных территорий.

Главный консультант управления по общественным проектам и взаимодействию с институтами гражданского общества комитета внутренней политики Администрации Курской области Гладких В.М. рассказала о нормативно-правовой базе по реализации государственной национальной политики на территории Курской области, о проведении регионального этапа конкурса «Лучшая муниципальная практика» в области гармонизации межнациональных и межконфессиональных отношений. Она также представила информацию о проведении конкурса проектов общественно-полезных программ, представленных общественными объединениями на соискание областной государственной поддержки в виде субсидий.

Главы Администраций Панинского сельсовета Медвенского района Епишев Н.В. и Клюквинского сельсовета Курского района Лыков В.Л. поделились опытом работы по гармонизации межнациональных и межконфессиональных отношений на подведомственной территории.

Семинар способствовал более глубокому пониманию вызовов, существующих на приграничных территориях Курской области, а также актуализировал поиск и активное продвижение в деятельность муниципалитетов эффективных форм и методов работы, основанных на современных управленческих и информационно-телекоммуникационных технологиях.

В результате работы семинара сформировалось общее понимание, что межнациональные и межконфессиональные

проблемы в приграничных муниципалитетах во многом схожи. Их определяют как внутренние социально-экономические факторы, так и кризис в российско-украинских отношениях. Это требует консолидации усилий Администрации Курской области и органов местного самоуправления в решении указанных вопросов на основе проектных методов.

В рамках дискуссии были высказаны следующие предложения:

- создать единый сайт приграничных районов Курской области как формы презентации деятельности администраций муниципальных образований по гармонизации этноконфессиональных отношений в условиях украинского кризиса;
- разработать методические рекомендации для Глав сельсоветов приграничных районов по вопросам реализации региональной стратегии государственной национальной политики в Курской области, утвержденной постановлением Администрации Курской области от 20.03.18 № 223-па и организовать проведение обучающих семинаров по данной тематике;
- обобщить практики и положительный опыт сельсоветов приграничных районов в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений;
- увеличить финансирование проведения мероприятий, направляемых на улучшение социального самочувствия граждан приграничных территориях, как формирующих имидж страны.
- рассмотреть вопрос информационной безопасности приграничных районов, в связи с отключением аналогового телевидения, ведущего к усилиению информационного влияния Украины.

Редакционная коллегия журнала

(На первой странице обложки:

*г. Рыльск памятник земляку покорителю Аляски
Г.И. Шелехову)*

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

УДК 352/354-1

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Левин Алексей Иванович

*кандидат философских наук, доцент кафедры философии, социально-правовых
и естественнонаучных дисциплин Курской академии государственной
и муниципальной службы*

Шошина Валерия Игоревна

*магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление
(профиль «Региональное управление»)» Курской академии государственной
и муниципальной службы*

В статье рассматриваются перспективные направления развития государственного управления в условиях цифровизации российской экономики. Показано, что эффективность отечественного государственного управления напрямую зависит от оперативности проводимых изменений. Наиболее перспективными авторами статьи видится развитие активных связей между государством, бизнесом и гражданским обществом. Выделяются основные тренды развития государственного управления, среди которых расширение горизонтальных партнерских связей и цифровизация.

Ключевые слова: государственное управление, цифровизация, реформирование и развитие, тенденции, бизнес, государство, гражданское общество.

Начало XXI века ознаменовано фундаментальными сдвигами в социально-экономическом развитии. Начавшийся в 70-е годы двадцатого века переход к цифровой модели стал мировой тенденцией развития. Информационные процессы в экономике, социальном и культурном развитии неизбежно влекут за собой реформирование управленческой деятельности. Наступает исторический момент, за которым игнорирование как преимуществ, так и рисков цифровизации государственного управления становится опасным для отдельных участников

глобализационных процессов. В этой связи нам видится актуальным исследование проблемы цифровизации как государственного, так и регионального управления в Российской Федерации.

Основные тенденции развития государственного управления в условиях информатизации постулируются такими условиями, как системная адаптируемость и административная направляемость. При оценке результативности процессов мы должны в связи с этим учитывать, с одной стороны, способность системы государственного и муниципального управления Российской

Теория и методология публичного управления

Федерации на всех ее уровнях учитывать своевременно и адекватно адаптироваться к изменениям общества в целом. С другой стороны, основным инициатором информационного развития выступает именно государство. Оно определяет приоритеты, механизмы и методы цифровизации. В последние годы тема цифрового развития России перешла от теоретических построений к практической реализации.

В настоящее время вектор дальнейшего развития Российской Федерации задан указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203]. К области ее приоритетов можно отнести формирование новой технологической основы для развития экономики и социальной сферы, формирование информационного пространства с учетом потребностей граждан и общества в получении качественных и достоверных сведений, развитие информационной и коммуникационной инфраструктуры РФ.

Как отмечается в работе С.А. Стрижова, Е.А. Богатыревой, Т.Г. Богатырева, одной из целей стратегии цифровизации необходимым образом выступает повышение эффективности государственного управления. В свою очередь, это достижимо только при соблюдении условия конвергентного развития частного предпринимательства и управления, нацеленного на достижение взаимодействия между всеми субъектами социальных процессов, «учитывающее тренды развития технологий «электронного бизнеса» и «электронного правительства» [Стрижов, Богатырева, Богатырева, 2018].

Таким образом, расширение горизонтальных партнерских связей между государством, бизнесом и обществом – первая

из рассматриваемых тенденций в государственном управлении Российской Федерации. Суть данной тенденции заключается в заимствовании и внедрении в практику государственного управления прогрессивных подходов и методов, успешно применяемых в бизнесе, а также в активном включении граждан в управление делами государства в рамках перехода к современной сетевой модели государственного управления [Лукащук, 2016, Зотов, 2018].

Представляется рациональным использование комплекса методов менеджмента, среди которых авторы аналитического обзора «Отдельные аспекты трансформации государственного управления: процессы и качество» выделяют [Маслов, Дмитриев, Айвазян, 2018]:

- с целью повышения результативности деятельности – внедрение механизмов проектного управления во всех сферах управленческой деятельности, и, в первую очередь, в инновационном управлении и инвестициях;

- с целью снижения административной нагрузки на все виды деятельности – изменение подхода к контролю и надзору от формализованного к рискоориентированному;

- с целью снижения масштабов рутинной деятельности – внедрение процессного управления.

При этом следует отметить, что расширение взаимосвязей с бизнесом может происходить также путем аутсорсинга государственных функций и увеличения количества социально-ориентированных некоммерческих организаций, оказывающих государственные и муниципальные услуги. Описываемые процессы демонстрируют тенденцию на неизбежную трансформацию существующей линейной вертикали функционального подчинения в более тесные взаимосвязи горизонтального

характера. Нам видится, что современное опережающее развитие возможно лишь при соблюдении принципов социальной кооперации государства, бизнеса и общества. При этом под термином «общество» в данном случае мы понимаем системное явление, включающее в себя как гражданское общество в целом, так и общественные организации, некоммерческие общества и другие объединения граждан, заинтересованных в межсекторном взаимодействии.

Второй тренд в современном государственном управлении, непосредственно влияющий на реформирование и развитие государственного управления в Российской Федерации – это, несомненно, цифровизация государственного управления. В настоящее время влияние информационных технологий на нашу жизнь становится все значительнее, а сфера их применения все обширнее. Можно утверждать, что мы стоим на пороге четвертой промышленной революции [Шваб, 2016], поэтому активное внедрение современных технологий в сферу государственного управления является вполне логичным следствием научно-технического прогресса.

Наиболее актуальными для цифровизации государственного управления могут стать такие технологии как big data, блокчейн, нейросети, машинное обучение, искусственный интеллект и интернет вещей [Маслов, Дмитриев, Айвазян, 2018].

Одной из перспективных цифровых технологий, которую можно с успехом применять в современном государственном управлении, нам представляется перевод на облачные цифровые платформы. В целом можно утверждать, что государство в современных условиях монополизации социальной инициативы должно стать «локомотивом» инноваций для всех стейкхолдеров межсекторного взаимодействия, среди которых равноправные места занимают гражда-

не, местное сообщество, некоммерческие организации и объединения, бизнес-сообщество. При этом подчеркивается, что для полноценного прогресса управления необходимо создать условия, при которых для государства «реальность цифровой экономики» станет повседневной деятельностью [Петров, Буров, Шклярук и др., 2018].

Для того, чтобы подобное состояние системы управления стало социальной реальностью требуются действительно «прорывные», революционные преобразования. Это и развитие цифровых компетенций управленцев всех уровней не только на уровне знаний и представлений об информационных технологиях, но и владение ими на уровне «цифрового менталитета»; формирование транспарентной платформенной системы взаимодействия государства, бизнеса и общества; снятие с государственного аппарата рутинных функций и операций, формирование автоматизированных систем обработки информации.

Это неизбежным образом должно привести к ряду принципиальных изменений в государственном управлении. Реализация идеи «государства-как-платформы» позволит более эффективно использовать «цифровую реальность», формировать систему умений и навыков персонально для каждого управленца. Одновременно целью развития должно стать формирование единой цифровой платформы для взаимодействия государства, бизнес-сообщества и граждан; государственные служащие смогут больше времени уделять планированию и целевой организации деятельности, а не рутинным, механическим операциям [Петров, Буров, Шклярук и др., 2018].

Таким образом, построение современной системы государственного управления на базе облачной цифровой платформы:

– упростить работу с большими массивами разнообразных данных, путем

Теория и методология публичного управления

применения автоматизированных алгоритмов по обработке и систематизации информации, что позволит из разнообразных данных на входе в систему сформулировать на выходе пригодную для принятия управленческих решений информацию; это снижает трудозатраты на данный вид деятельности и исключает человеческий фактор при анализе данных;

– сделать государство «ближе» к бизнесу и гражданам, не только путем предоставления государственных услуг в электронном виде, но также и с помощью предоставления важной статистической и иной информации, в том числе об актуальных тенденциях и направлениях в различных сферах общественной жизни, информации о деятельности органов государственной власти и государственных служащих Российской Федерации; что будет способствовать открытости и прозрачности как государства в целом, так и государственной службы Российской Федерации, в частности.

Отдельно следует отметить кадровый дефицит среди государственных служащих всех рангов и уровней, связанный с отсутствием специалистов, имеющих необходимый и достаточный уровень подготовки для успешной работы с новыми технологиями. В этой связи будущее связано с появлением на государственной службе Российской Федерации специалистов нового профиля – руководителей по управлению данными в органах власти – Chief Data Officer (CDO) [Гусенко, 2018]. А это в свою очередь ставит

задачи изменения в подготовке будущих управленцев в высших учебных заведениях, осуществляющих образовательную деятельность по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент».

Таким образом, рассмотрев два основных направления, сложившихся в сфере реформирования и развития государственного управления Российской Федерации, выделим основные тенденции, которые могут способствовать успешности этих процессов:

– развитие информационных компетенций государственных служащих, которые будут соответствовать уровню научно-технического прогресса, и отвечать тенденциям в государственном управлении в части интеграции в цифровую экономику;

– трансформация менталитета государственного служащего, формирование «цифрового мышления»;

– расширение знаний, умений и навыков государственных служащих из области менеджмента с целью внедрения в их профессиональную служебную деятельность передовых технологий и практик, применяемых в бизнес-структурах и доказавших свою состоятельность; формирование у государственных служащих соответствующих компетенций;

– борьба с коррупцией, как с явлением, нивелирующим все прогрессивные достижения в государственном управлении.

Список литературы

Указ Президента РФ от 9.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Гусенко М. Интенсивные люди. В России начали готовить кадры для цифровой экономики и управления [Электронный ресурс] // Российская газета. Федеральный выпуск

№ 7610 (147). – Режим доступа: <https://rg.ru/2018/07/09/reg-dfo/rossijskih-chinovnikov-nauchat-rabotat-v-cifrovoj-ekonomike.html> (Дата обращения 09.01.2019).

Зотов В.В. Конфигурирование релятивных сетей как основа управление пространством публичных коммуникаций системы государственного и муниципального управления // Солидарность и конфликты в современном обществе: материалы научной конференции. – Санкт-Петербург: ООО «Скифия-принт», 2018. – С. 213–214.

Лукащук В.И. Эволюция моделей государственного управления как ответ на вызовы современности // Парадигмальные основания государственного управления: социально-экономическая перспектива: сборник научных статей международной научной конференции: в 2-х частях. Часть 1. Под общ. ред. В.В. Зотова. – Курск: Академия госслужбы, 2016. – С. 93–99.

Маслов Д.В., Дмитриев М.Э., Айвазян З.С. Отдельные аспекты трансформации государственного управления: процессы и качество (доклад). – М.: Изд-во РАНХиГС; Центр стратег. разработок, 2018. – 57 с.

Петров М., Буров В., Шклярук М., Шаров А. Государство как платформа. Кибергосударство для цифровой экономики. Цифровая трансформация (доклад) М.: Центр стратегических разработок, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2018/05/GOSUDARSTVO-KAK-PLATFORMA_internet.pdf (Дата обращения 09.01.2019).

Стрижков С.А., Богатырева Е.А., Богатырева Т.Г. Трансформация государственного управления в условиях новых вызовов. – М.: Издательство «Проспект», 2018. – 156 с.

Шваб К. Четвертая промышленная революция. – М.: Изд-во «Э», 2016. – 209 с.

TRENDS OF DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CONDITIONS OF DIGITIZATION OF ECONOMY

Levin Aleksey Ivanovich

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Social-legal and Natural Sciences of Kursk Academy of State and Municipal Service

Shoshina Valeriya Igorevna

Undergraduate of the direction of preparation «State and municipal management» (profile «Regional management») of the Kursk Academy of State and Municipal Service

The article deals with the perspective directions of development of public administration in the conditions of digitalization of the Russian economy. It is shown that the effectiveness of domestic public administration depends on the efficiency of the carried-out changes. The most promising authors see the development of active ties between the state, business and civil society. The main trends of the development of public administration, including the expansion of horizontal partnerships and digitalization are allocated.

Keywords: public administration, digitalization, reform and development, trends, business, government, civil society.

Reference

Ukaz Prezidenta RF № 203 ot 9.05. 2017 «O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiyskoy Federatsii na 2017–2030 gody» [Presidential Decree № 203 of 9.05 2017 «On the Strategy for the Development of the Information Society in the Russian Federation for 2017–2030»] [Electronic source] / KonsultantPlius: spravochno-informatcionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.01.2019).

Gusenko M. Intensivnyye lyudi. V Rossii nachali gotovit' kadry dlya tsifrovoy ekonomiki i upravleniya [Intensive people. In Russia, they began to prepare personnel for the digital economy and management] [Electronic resource] // Rossiyskaya gazeta. Federal'nyy vypusk) [Russian newspaper. Federal Issue]. № 7610 (147). – URL <https://rg.ru/2018/07/09/reg-dfo/rossijskih-chinovnikov-nauchat-rabotat-v-cifrovoj-ekonomike.html> (Access date 09.01.2019).

Zotov V.V. Konfigurirovaniye relyativnykh setey kak osnova upravleniya prostranstvom publichnykh kommunikatsiy sistemy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya [Configuring relational networks as the basis for managing the space of public communications of the state and municipal government system] // Solidarnost' i konflikty v sovremenном obshchestve: materialy nauchnoy konferentsii [Solidarity and conflicts in modern society: contents of a scientific conference]. – St. Petersburg: Scythia-print LLC, 2018. – P. 213–214.

Lukashchuk V.I. Evolyutsiya modeley gosudarstvennogo upravleniya kak otvet na vyzovy sovremennosti [Evolution of models of public administration as a response to the challenges of modernity] // Paradigmal'nyye osnovaniya gosudarstvennogo upravleniya: cotsial'no-ekonomicheskaya perspektiva: sbornik nauchnykh statey mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii [Paradigmatic foundations of public administration: a socio-economic perspective: a collection of scientific articles of an international scientific conference]: in 2 parts. Part 1. Ed. V.V. Zotov. – Kursk: Academy of Public Administration, 2016. – P. 93–99.

Maslov D.V., Dmitriev M.E., Ayvazyan Z.S. Otdel'nyye aspekty transformatsii gosudarstvennogo upravleniya: protsessy i kachestvo (doklad) [Some aspects of the transformation of public administration: processes and quality (report)]. – Moscow: Publishing house of RA-NEPA; Center strategic development, 2018. – 57 p.

Petrov M., Burov V., Shklyaruk M., Sharov A. Gosudarstvo kak platforma. Kibergosudarstvo dlya tsifrovoy ekonomiki. Tsifrovaya transformatsiya (doklad) [State as a platform. CyberState for the digital economy. Digital Transformation (report)]. – Moscow: Center for Strategic Research, 2018. [Electronic resource]. – URL https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2018/05/GOSUDARSTVO-KAK-PLATFORMA_internet.pdf (Access date 09.01.2019).

Strizhov S.A., Bogatyreva Ye.A., Bogatyreva T.G. Transformatsiya gosudarstvennogo upravleniya v usloviyakh novykh vyzovov [Transformation of public administration in the face of new challenges]. – Moscow: Prospect Publishing House, 2018. – 156 p.

Shvab K. Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya [The Fourth Industrial Revolution]. – Moscow: Publishing company «E», 2016. – 209 p.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА

Князев Юрий Петрович

руководитель Администрации Губернатора Курской области

В статье рассматриваются существующие теоретические представления об эффективности и результативности функционирования органов исполнительной власти, а также подходы к определению затрат на их содержание и общественно значимых результатов их деятельности.

Ключевые слова: публичное управление, эффективность, результативность, критерии эффективности.

Экономические категории «эффективность» и «результативность» являются неотъемлемыми характеристиками реальной экономической деятельности для их определения практически всегда используются значения произведенных затрат и получение результатов. Деятельность хозяйствующих субъектов направлена на получение прибыли, а показатели «эффективности» и «результативности» имеют количественные выражения, определяемые по установленным правилам.

В секторе государственного управления не создается прибыли. В результате деятельности органов государственного управления, как правило, создается не товар, а особый продукт – некий итог оказания нерыночной государственной услуги или выполнения государственной функции. Причем изменение объема оказанных государственных услуг (выполнения государственных функций) не всегда зависит

от изменения затрат на содержание государственного органа. Деятельность основной массы органов исполнительной власти направлена на качественное и своевременное выполнение возложенных на них функций, которые сложно выразить в цифровых показателях и оценках [Демидов, 2009, с. 45].

По мнению Атаманчука Г.В. результат управления может:

- не всегда выражаться прибылью;
- приводить к непосредственному или опосредованному результату;
- быть не только экономическим но и социальным, социально-экономическим, социально психологическим и т. д. [Атаманчук, 2006, с. 394–395].

В 2008 году было принято два Указа президента РФ, устанавливающие перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ (43 показателя) и муниципальных органов власти (30 показателей).

Теория и методология публичного управления

Анализ данных перечней показателей свидетельствует о том, что работу по определению более точных подходов к деятельности органов власти разных уровней необходимо продолжить, так как принятые показатели в большей степени описывают развитие объекта государственного и муниципального управления – территории, которая может развиваться и без каких-либо воздействий со стороны органов власти. Поэтому остановимся подробнее на сущности понятий «эффективность» и «результативность».

Необходимо отметить, что в Федеральном законе № 79-ФЗ «О гражданской государственной службе в Российской Федерации» от 27.06.2004 затрагивается проблема эффективности. Так, п. 8 ст. 27 предусматривается обязательное включение в должностной регламент гражданского служащего показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. В п. 14 ст. 50 «Оплата труда гражданского служащего» установлено, что обобщенные показатели эффективности и результативности деятельности государственных органов, принятия и исполнения управленческих и иных решений, а также правового, организационного и документационного обеспечения указанных решений, общие для государственных органов и гражданских служащих, утверждаются соответственно Президентом РФ и Правительством РФ. И, наконец, в ст.66 «Программы развития гражданской службы» предусматривается, что «в целях совершенствования эффективности деятельности аппаратов (центральных аппаратов) федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации и

профессиональной служебной деятельности гражданских служащих в отдельном государственном органе или в его самостоятельном структурном подразделении в рамках соответствующих программ развития (реформирования) гражданской службы могут проводится эксперименты» [Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ].

Представляется интересным в контексте указанной проблемы, проведение анализа региональных практик внедрения процедур и методик оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти в субъектах РФ. Для его проведения были изучены и систематизированы материалы представленные на официальных сайтах субъектов Российской Федерации, их нормативные документы, данные информационно-правовых порталов «Гарант» и «Консультант+». Для анализа методом случайной выборки было отобрано 48 субъектов Российской Федерации, представляющих все федеральные округа Российской Федерации.

В качестве информационной базы были использованы публикации в научно-практических и профильных изданиях, аналитические доклады экспертных и научных фондов.

Результаты проведенного анализа показали, что в большинстве регионов в основе оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти лежит Указ президента РФ от 14.11.2017 № 548 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации», на основе которого изданы нормативно-правовые акты субъектов Российской Федерации. Так, например:

– «О порядке подготовки проекта ежегодного доклада Губернатора и/или Председателя Правительства о фактически достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти и их планируемых значениях на 3-летний период» (Алтайский край, Архангельская область);

– «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти» (Белгородская область);

«О реализации Указа президента Российской Федерации от 14.11.2017 № 548 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» (Пензенская область, республика Адыгея, таких большинство).

В некоторых регионах перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации дополнен показателями из иных стратегических документов, например из Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (Республика Башкортостан).

Заслуживают внимания практики, разделяющие назначения ответственных за должностные показатели и ответственных за осуществление мониторинга показателей. В ряде регионов дополнительно принимаются документы направленные на детализацию процедур оценки:

– Порядок региональной оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти за отчетный год (Республика Башкортостан);

– Порядок проведения мониторинга эффективности деятельности органов

исполнительной власти (Республика Башкортостан, Липецкая область, Санкт-Петербург);

– Порядок подведения итогов региональной оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти (Республика Башкортостан);

– Порядок ежегодной актуализации Перечня показателей для региональной оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти и их плановых значений на 3-летний период (Республика Башкортостан);

– Положение о составе рабочей группы по оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти (Белгородская область).

Кроме того, Правительство Российской Федерации в экспериментальном режиме ввело процедуру оценки деятельности органов исполнительной власти в рамках реализации «Стандартов деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 15.10.2012 № 2096р: в число пилотных регионов вошли Пермская, Свердловская, Калужская, Липецкая, Ульяновская области, Республика Татарстан.

Наряду с практиками, опирающимися на федеральное законодательство, в отдельных субъектах Российской Федерации инициируется работа по внедрению в систему регионального управления оценочных процедур, которые опираются на собственную нормативно-правовую базу. Это характерно для Воронежской, Самарской, Саратовской, Ярославской, Ульяновской областях, Краснодарском крае, г. Москва.

Практики оценки эффективности дея-

Теория и методология публичного управления

тельности исполнительных органов государственной власти, реализующиеся в настоящие время, имеют разные методологические подходы и, как правило, разнородны.

В ряде регионов применена методология «управление по результатам» (Воронежская, Вологодская обл., г. Москва), в основе которой лежит выделение приоритетных, стратегически важных направлений развития региона с последующей разработкой показателей необходимых для определения уровня достижения, получения намеченного результата.

Оценка органов власти тесно увязывается с оценкой компетенций их руководителей и участников проектов, при этом схемы оценки имеют восходящее и снизходящее направления.

Показатели эффективности и результативности коррелируют, во-первых, с характеристиками основных объектов управления, на улучшение состояния которых направлена деятельность конкретного органа власти, во-вторых, с целевыми показателями мониторинга, заложенного Указом Президента РФ от 14.11.2017 № 548 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ». Данная система оценки органов исполнительной власти носит проектно-ориентированный характер.

В данном контексте представляет интерес опыт Правительства г. Москва. Стратегически значимыми в развитии города определены сферы:

- благоустройство и содержание дворовых территорий;
- торговля и услуги;
- строительство;
- взаимодействие с населением и органами местного самоуправления.

Критериями оценки эффективности органов власти выступают достижения целевых показателей по конкретным работам (услугам). Показатели характеризуют качество и объем работы. Оценка проводится по схеме «Служащий – орган власти». Соответственно, оплата труда служащих коррегируется эффективностью деятельности органов исполнительной власти, достигнутых им результатов. Поскольку при оценке данных показателей применяются разнообразные методы мониторинга трудовых затрат, данный проект позволяет регулярно осуществлять кадровый аудит, включающий в себя анализ функции органов власти и функционала государственных гражданских служащих, перераспределение полномочий, оптимизацию персонала.

В основе практики оценки деятельности органов исполнительной власти Ярославской области лежит функциональный подход. Его суть состоит в оценке всех полномочий и функций органов исполнительной власти. Определено 311 показателей имеющих годовые и квартальные плановые значения. Ключевые показатели деятельности включают в себя функциональные показатели деятельности и показатели общего менеджмента. Первые характеризуют осуществление полномочий, реализацию задач, выполнение функций, установленных положениями органов исполнительной власти, вторые – выполнение функций органов власти.

Функциональные показатели соответствуют принципам:

- взаимосвязи с осуществляемыми полномочиями;
- взаимосвязи с показателями, включенными в реализуемые госпрограммы и

региональные проекты;

– наличие общедоступных источников информации позволяющих оценить достижение значений.

Процедура оценки имеет свой регламент и методику расчета, а ее проведение возложено на управление госслужбы и кадровой политики.

За процедурой оценки органов исполнительной власти следует процедура оценки деятельности руководителей органов исполнительной власти и структурных подразделений правительства.

Данный механизм оценки закреплен Распоряжением Губернатора области от 07.12.2015 № 624-р «О ключевых показателях деятельности органов исполнительной власти Ярославской области структурных подразделений аппарата Правительства области».

Данный подход позволяет комплексно оценивать эффективность органов власти вне зависимости от сферы деятельности и профильности, в то время как оценка органов власти по приоритетным направлениям не дает возможности распространить оценочные процедуры на все структурные подразделения администрации.

Поэтому в структуре научно-исследовательских и проектных работ по вопросам оценки деятельности органов государственной власти соответствующую работу ведут центры: Центр реформ государственного, муниципального управления и Центр управления изменениями.

Из практик РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, получивших публичное представление, можно выделить проект «Развитие системы управления регионов», в котором процедура оценки

деятельности органов исполнительной власти и муниципальных образований является одним из компонентов системы регионального управления. Построение системы КПИ Правительства региона базируется на реализации стратегических задачах и проектно-ориентированном подходе, и, как следствие не учитывает все многообразие реализуемых органами исполнительной власти полномочий и функций.

Анализ информационно-аналитических публикаций в ведущих изданиях свидетельствует о слабом распространении и публичном представлении уже имеющихся практик оценки деятельности органов исполнительной власти. Разработка и внедрении показателей более успешно осуществляется в отдельных федеральных органах исполнительной власти (Аппарат Совета Федерации, ФАС, ФНС), чем в региональных структурах, что с большей долей вероятности связано с большей унификацией их деятельности, в то время как органы власти региона слишком разнородны и многофункциональны.

По мнению экспертов, внедрению инновационных проектов оценочных процедур мешает, с одной стороны, отсутствие у руководителей органов исполнительной власти знаний и практического опыта работы «по результатам», с другой – не понимание частью служащих, что такое «результат деятельности», видения смысла своей деятельности в «осуществлении полномочий». Данная проблема, прежде всего, связана с преобладанием в системе госслужбы культуры реактивного управления.

Отмечается, что сложность внедрения оценочных процедур в регионах связана со спецификой деятельности государственной

Теория и методология публичного управления

гражданской службы и прежде всего – с опосредованностью связи индивидуальной и групповой деятельности служащих со стратегическими целями и задачами системы регионального управления.

Усложняет применение системы показателей эффективности деятельности органов исполнительной власти забюрократизированность процессов государственного управления, т. е. ориентация деятельности не столько на достижении общественно приемлемого результата, сколько на позитивную реакцию вышестоящего руководства на подготовленный отчет. Тем не менее, большинство экспертов отмечают необходимость и возможность внедрения системы управления эффективностью на региональном уровне.

Практика показывает, что наиболее продуктивно разработка и внедрение этого

механизма проходит в тех регионах, где этот процесс имеет научно-методическое и экспертное сопровождение со стороны профильных учреждений, (г. Москва, Ярославская область, Республика Башкортостан). Кроме того, на внедрении этих технологий позитивно оказывается применение квалифицированных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентного подхода в зависимости от принадлежности к определенным профессионально – функциональны группам и совершенствование системы стимулирования, в первую очередь, оплаты труда.

В таком случае тезис «более эффективный аппарат за меньшие деньги» становится не только актуальным, но и вполне реальным.

Список литературы

Указ президента РФ от 14.11.2017 № 548 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Атаманчук Г.В. Управление сущность, ценность, эффективность: уч. пособие. – М.: Академический проект; Культура, 2006. – 544 с.

Демидов А.Ю. Эффективность и результативность деятельности органов исполнительной власти // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2009. – 15(40) – С. 45–51.

ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF EXECUTIVE AUTHORITIES IN THE TERRITORIAL SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION: EXPERIENCE OF COMPARATIVE ANALYSIS

Knyazev Yuri Petrovich

Head Of Administration of the Governor of Kursk region

The article discusses the existing theoretical ideas about the efficiency and effectiveness of the functioning of the Executive authorities, also approaches to definition of costs of their contents and socially significant results of their activity are considered.

Keywords: public administration, efficiency, effectiveness, performance criteria.

Reference

Ukaz Prezidenta RF № 203 ot 9.05. 2017 «O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiyskoy Federatsii na 2017–2030 gody» [Presidential Decree № 203 of 9.05 2017 «On the Strategy for the Development of the Information Society in the Russian Federation for 2017–2030»] [Electronic source] / KonsultantPlus: spravochno-informacionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.01.2019).

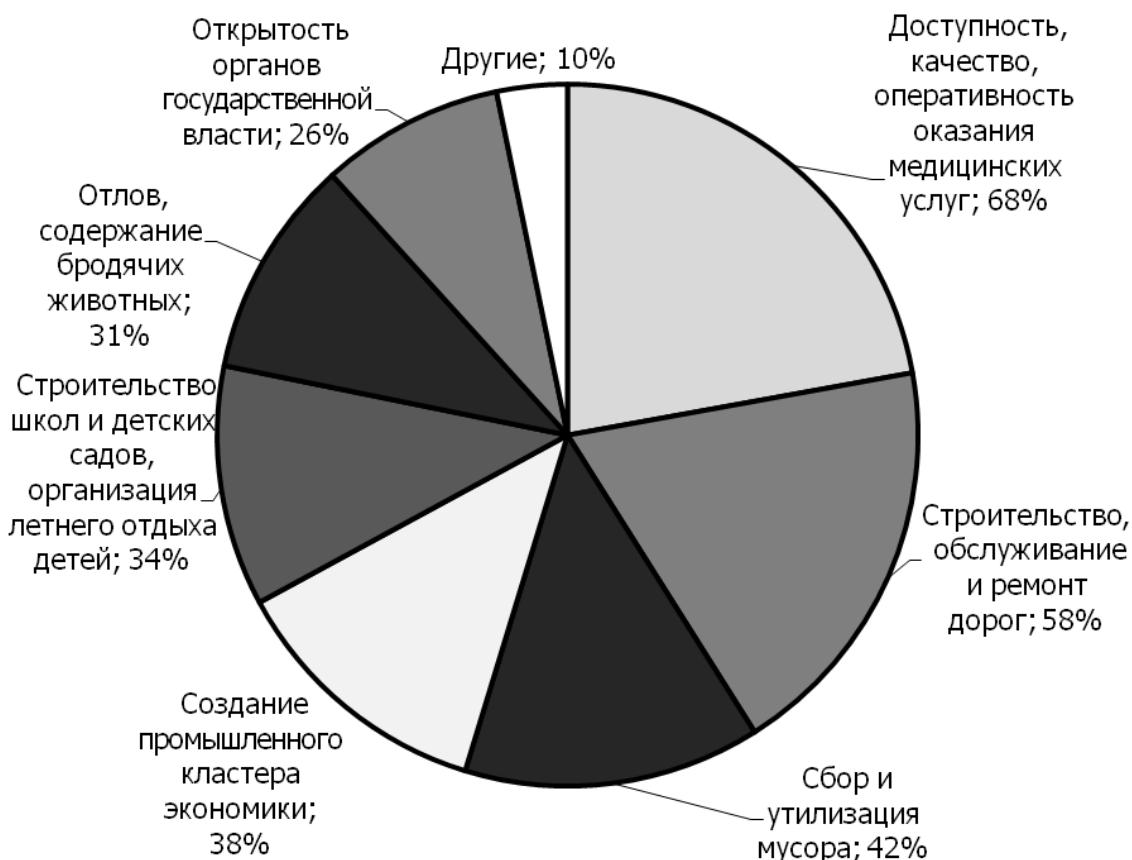
Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ (red. ot 01.05.2019) «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» [Federal law of 27.07.2004 № 79-FZ «On state civil service of the Russian Federation»] [Electronic resource] // Konsul'tant-Pljus: Spravochno-informacionnaja sistema [Consultant Plus: information and reference data system]. – URL:<http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Atamanchuk G.V. Upravlenie sushhnost', cennost', effektivnost': uch. posobie [The control of the nature, value, effectiveness: textbook]. – Moscow: Academic project; Culture. – 2006. – 544 p.

Demidov A.Ju. Jeffektivnost' i rezul'tativnost' dejatel'nosti organov ispolnitel'noj vlasti [Efficiency and effectiveness of Executive bodies] // Nacional'nye interesy: prioritety i bezopasnost' [National interests: priorities and security]. – 2009. – 15(40). – P. 45–51.

Информация к размышлению

Распределение ответов на вопрос: «НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКИЕ ИЗ ОЗВУЧЕННЫХ ВРИО ГУБЕРНАТОРА ПРОБЛЕМ НАИБОЛЕЕ АКТУАЛЬНЫ СЕГОДНЯ В НАШЕМ РЕГИОНЕ И ТРЕБУЮТ НЕЗАМЕДЛИТЕЛЬНЫХ РЕШЕНИЙ?»



Прим. Результаты интернет опроса, проведенного в 2019 году
Центром регионального развития Курской академии государственной
и муниципальной службы

Мнения известных людей:

«Проблема в том, что мы думаем, что проблемы – это что-то плохое.
На самом деле именно благодаря им мы растем и изменяемся».

Тони Роббинс

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

УДК 005.96

ОЦЕНКА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Овсянникова Инна Николаевна

обучающийся направления подготовки «Экономика» Курской академии государственной и муниципальной службы

Головин Артем Алексеевич

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории, регионалистики и правового регулирования экономики Курской академии государственной и муниципальной службы

Данная статья дает оценку воспроизводства трудовых ресурсов в Курской области. Авторами делается вывод об отрицательных тенденциях воспроизводства трудовых ресурсов, которые обусловлены преисполнением смертности над рождаемостью, высокими показателями младенческой смертности, снижением численности населения в трудоспособном возрасте, а также эмиграцией населения.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, население, регион, Курская область.

Трудовые ресурсы являются основой экономического развития. Расширенное воспроизводство трудовых ресурсов является объективным и обязательным условием развития страны и обеспечения ее безопасности. Россия как развивающаяся страна должна соответствовать направлению расширенного воспроизводства, так как простое или даже суженное воспроизводство характерно для стран с высоким уровнем развития, стабильной экономикой и высокой плотностью населения.

Следует отметить, что население представляет собой не только трудовые ресурсы, но и потребителей стимулирующих экономику приобретением ее благ или услуг [Головин, Разиньков, 2012, с. 23].

Данные таблицы 1 свидетельствуют о снижении численности населения Курской области на 0,4 % или на 4782 чел. Оценка размещения населения свидетельствует, что численность городского населения увеличилась на 0,4 % или на 2693 чел. При этом численность сельского населения демонстрирует значительное снижение на 7475 чел. или на 2 %.

Основными факторами, влияющими на динамику населения, являются естественный и миграционный прирост (убыль). Естественный прирост (убыль) определяется как разница между родившимися и умершими, при преобладании первых, имеет место естественный прирост, а вторых – естественная убыль.

Социально-экономическое развитие

Таблица 1 – Оценка трудовых ресурсов Курской области и их воспроизводства
за 2015–2017 гг.

Показатель	2015	2016	2017	Изменение 2017 г. от 2015 г. (%)	Отклонение 2017 г. от 2015 г. (+,-)
Численность населения					
Численность населения – всего, чел.	1120019	1122893	1115237	99,6	-4782
в том числе:					
городское население	754187	759986	756880	100,4	2693
сельское население	365832	362907	358357	98,0	-7475
Возрастная структура населения					
В общей численности населения, чел.:					
моложе трудоспособного возраста	183276	186343	187208	102,1	3932
в трудоспособном возрасте	625523	619657	606703	97,0	-18820
старше трудоспособного возраста	311220	316893	321326	103,2	10106
В общей численности населения, %:					
моложе трудоспособного возраста	16,4	16,6	16,8	X	0,4
в трудоспособном возрасте	55,8	55,2	54,4	X	-1,4
старше трудоспособного возраста	27,8	28,2	28,8	X	1,0
Воспроизводство населения					
На 1000 человек населения					
Родившихся	11,6	11,1	9,6	82,8	-2,0
Умерших	16,3	16,1	15,5	95,1	-0,8
Умерших в возрасте до 1 года	4,7	6,0	5,6	119,1	0,9
Показатель естественного воспроизведения населения	-4,7	-5,0	-5,9	125,5	-1,2
Естественный прирост, убыль (-) населения	-5173	-5612	-6668	128,9	-1495
Миграционный прирост, убыль (-) населения	7814	8486	-988	-12,6	-8802
Число браков	8949	6836	7756	86,7	-1193
Число разводов	5001	4911	4969	99,4	-32
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет					
Все население	70,8	70,9	71,7	101,3	0,9
Мужчины	64,8	65,2	66,1	102,0	1,3
Женщины	76,8	76,6	77,1	100,4	0,3

Прим. Составлено по [Статистический ежегодник Курской области]

Миграционный прирост приводит к увеличению численности населения за счет приехавших на постоянное место жительства или с целью долговременного пребывания, в том числе работы.

Количество родившихся на 1000 чел. населения с 2015 г. неуклонно снижалось и составило в 2017 г. 9,6 чел. Численность

умерших демонстрирует положительную динамику, проявляющуюся в снижении количества умерших на 1000 чел. населения. В 2015 г. на 1000 чел. населения приходилось 16,3 умерших, а в 2017 г. 15,5 чел. Таким образом, показатель естественного воспроизводства населения составил в 2017 г. – 5,9 чел. приходящихся

на 1000 населения. Кроме того, данный показатель демонстрирует отрицательную динамику снижения, составившую за исследуемый период 25,5 % или 1,2 чел. на 1000 населения. Совокупная естественная убыль населения Курской области увеличилась на 1495 чел. и составила в 2017 г. 6 668 чел.

Другим негативным моментом является высокая волатильность показателя смертности детей до 1 года. Показатель младенческой смертности имеет восходящий тренд. В 2016 г. он составил 6 чел. на 1000 населения, что выше уровня 2015 г. на 1,3 чел. Положительным моментом является снижение показателя в 2017 г. в сравнении с 2016 г. на 0,4.

Высокая естественная убыль населения не привела к значительному снижению численности населения региона по причине высокого миграционного прироста, который значительно перекрывал естественную убыль в 2015–2016 гг. Миграционный прирост в 2015–2016 гг. составил 8949 и 6836 чел. соответственно. Однако численность мигрантов имела тенденцию к снижению и в 2017 г. численность выехавших превысила число приехавших, тем самым обеспечив миграционную убыль на уровне 988 чел. Совокупное сокращение миграционного прироста составило за 2015–2017 гг. – 8802 чел.

Число браков среди населения Курской области сократилось на 13,3 % и составило в 2017 г. 7 756 случаев. Число разводов напротив более стабильно, их количество за 2015–2017 гг. снизилось всего на 32 случая, составив в 2017 г. 4 969 случаев

расторжения брака. Оценка возрастной структуры населения показала, что численность трудоспособного населения снижается.

Так за анализируемый период она сократилась на 3 % или на 18 820 чел. Численность населения моложе трудоспособного возраста увеличилась на 2,1 %, а старше трудоспособного на 3,2 % или на 3 932 и 10 106 чел соответственно. Данную ситуацию следует охарактеризовать, как отрицательную, так как рост численности пенсионеров превышает рост численности молодежи.

Оценка структуры населения, показала преобладание в численности населения людей в трудоспособном возрасте, их доля в 2017 г. составила 54,4 %. Доля населения моложе и старше трудоспособного возраста составила 16,8 и 28,8 % соответственно.

На наш взгляд воспроизводство трудовых ресурсов Курской области является одним из основных социально-экономических показателей развития Курской области в контексте эффективности государственного и муниципального управления [Яковлева, Головин, 2017].

Таким образом, проведенное исследование позволило сделать вывод об отрицательных тенденциях воспроизводства трудовых ресурсов Курской области. Превышение смертности над рождаемостью, высокие показатели младенческой смертности, снижение численности населения в трудоспособном возрасте, а также эмиграция населения ставят под угрозу устойчивое развитие региона.

Список литературы

Головин А.А., Разиньков В.В. Человек в условиях инновационного развития // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. – № 2-2 (41). – С. 23–28.

Социально-экономическое развитие

Статистический ежегодник Курской области. 2018: Стат.сб. / Курскстат. – Курск, 2018. – 424 с.

Яковлева Н.Н. Головин А.А. Социально-экономическая характеристика Курской области и наиболее возможные сценарии развития региона // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Экономика. – 2017. – № 14 (2). – С. 79–84.

ASSESSMENT OF REPRODUCTION OF HUMAN RESOURCES OF KURSK REGION

Ovsyannikova Inna Nikolaevna

student of the direction of training "Economics" Kursk Academy of state and municipal service

Golovin Artem Alekseevich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Theory, Regional Studies and Legal Regulation of the Economy of the Kursk Academy of State and Municipal Service

This article provides an assessment of the reproduction of labor resources in the Kursk region. The authors conclude that there are negative tendencies in the reproduction of human resources, which are caused by the excess of mortality over birth rate, high rates of infant mortality, a decrease in the number of people in working age, and also emigration of the population.

Keywords: *labor resources, population, region, Kursk region.*

Reference

Golovin A.A., Razinkov V.V. Chelovek v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya [Man in the conditions of innovative development] // Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta [Proceedings of the Southwest State University]. – 2012. – № 2-2 (41). – P. 23–28.

Statisticheskij ezhegodnik Kurskoj oblasti. 2018: Stat.sb. [Statistical yearbook of the Kursk region. 2018: statistical compendium] / Kurskstat. – Kursk, 2018. – 424 p.

Yakovleva N.N. Golovin A.A. Sotsial'no-ekonomicheskaya kharakteristika Kurskoy oblasti i naiboleye vozmozhnyye stsenarii razvitiya regiona [Socio-economic characteristics of the Kursk region and the most possible scenarios for the development of the region] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Ekonomika [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Economy]. – 2017. – № 14 (2). – P. 79–84.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 35.088

ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Зотов Виталий Владимирович

доктор социологических наук, профессор кафедры государственного, муниципального управления и права Курской академии государственной и муниципальной службы

Информатизация, как процесс распространения информационно-телекоммуникационных технологий, прошла ряд этапов: компьютеризация, интернетизация и цифровизация. Главное отличие цифровизации состоит в том, что индивид уже имеет дело не с отдельной информационно-телекоммуникационной технологией, а с глобальными информационно-аналитическими системами, которые действуют автономно. В новых условиях для профессиональной деятельности помимо информационной и коммуникативной компетентности необходимо иметь и цифровую. Последняя представляет собой совокупность знаний, навыков и умений работы с информационно-аналитическими (информационно-экспертными) системами.

Ключевые слова: информационно-телекоммуникационные технологии, информатизация, компьютеризация, интернетизация, цифровизация, информационная компетентность, коммуникативная компетентность, цифровая компетентность.

Информатизация всех сфер общественной деятельности и повседневной жизни человека – самый впечатляющий феномен последней четверти XX века. Информатизация определяется как «... систематическая реорганизация, совершенствование и повышение эффективности социально-значимой деятельности на основе применения современной вычислительной техники и информационных систем» [Терминологический словарь по

автоматике, 1989, с. 52]. На наш взгляд, понятие «информатизация» значительно шире и включает в себя ряд взаимосвязанных процессов: совершенствование средств сбора, хранения и распространения информации; развитие инструментов поиска и обработки информации; визуализация информационных потоков; внедрение технических средств коммуникации и построение телекоммуникационной инфраструктуры.

Управление персоналом и кадровые технологии

Информатизация коренным образом изменила жизнь общества, не только выдвинув на передний план информационную деятельность, то есть деятельность, связанную с производством, потреблением, трансляцией и хранением информации, но и, усложнив и трансформировав социокультурное пространство жизнедеятельности человека. В принципе информатизацию надо трактовать как качественное радикальное изменение социальных практик и институтов, инициированное распространением новых информационно-телекоммуникационных технологий [Зотов, 2007].

Информатизация всех сфер общественной деятельности и повседневной жизни человека – самый впечатляющий феномен последней четверти XX века. Информатизация к настоящему времени уже прошла ряд этапов:

1. Компьютеризация как широкое внедрение компьютеров в различные сферы человеческой деятельности, которые создали техническую базу, обеспечивающую человеку оперативное получение информации, ее накопление и обработку.

2. Интернетизация как интеграция компьютеров в единую сеть, широкое использование предоставляемых Интернетом возможностей, что позволило создать предпосылки для появления сетевых форм обмена данными.

3. Цифровизация как создание информационно-аналитической (информационно-экспертной) системы, которая обладает аналитическими и прогностическими функциями, иными словами, она может делать выбор за человека

Информатизация – это процесс, который начался в 70-ые годы XX века и к настоящему времени уже прошел ряд этапов.

1 этап – компьютеризация. Компьютери-

зация – широкое внедрение ЭВМ (компьютеров) в различные сферы человеческой деятельности. При компьютеризации общества основное внимание уделяется развитию и внедрению технической базы компьютеров, обеспечивающих оперативное получение результатов переработки информации, ее накопление. Именно эту задачу, по большому счету решала до 2011 федеральная программа «Электронная Россия» [Постановление Правительства РФ № 65 от 28.01.2002]. Основная задача программы заключалась, по сути, в компьютеризации деятельности органов власти и государственных учреждений. Необходимо было поставить каждому чиновнику по компьютеру. Но дело в том, что компьютер сам по себе лишь «бесполезное железо». Поэтому в ходе ее реализации пришло понимание того, что ценные не внедренные технологии и разработанные информационные системы сами по себе, а то, какую пользу они приносят гражданам, бизнесу, всему обществу.

Поэтому начиная с 2014 года, вплоть до 2018 года, шел, по сути, процесс автоматизации в рамках государственной программы Российской Федерации «Информационное общество» [Постановление Правительства РФ № 313 от 15.04.2014]. Данная программа была разработана для создания целостной и эффективной системы использования информационных технологий, при которой граждане получают максимум выгод. Поэтому в рамках этой программы удалось добиться того, что все компьютеры, установленные в государственных учреждениях стали взаимодействовать между собой, что позволило автоматизировать внутренние функции органов власти. Ее квинтэссенцией стала единая вертикально интегрированная государственная автоматизированная

информационная система «Управление». Данная система «Управление» представляет собой единую распределенную государственную информационную систему, обеспечивающую сбор, учет, обработку и анализ данных, содержащихся в государственных информационных ресурсах, данных официальной государственной статистики, а также иных сведений, необходимых для обеспечения поддержки принятия управлеченческих решений в сфере государственного управления. А для обеспечения возможности предоставлять государственные услуги в электронном виде создана соответствующая технологическая база и инфраструктура — портал «Госуслуги»:

- единая система идентификации и аутентификации, сервис проверки сертификатов и ключей электронной подписи;
- экспертная система центров телефонного обслуживания;
- система межведомственного электронного взаимодействия;
- единая система справочников и классификаторов, используемых в государственных и муниципальных информационных системах;
- государственная электронная почтовая система для подачи обращений с использованием личного кабинета на едином портале;
- мобильные приложения для доступа к сервисам электронного правительства;
- платежные сервисы для осуществления электронных платежей за государственные услуги.

Принципиальная разница заключается в том, что при компьютеризации обеспечивается программная или аппаратная реализация сложившихся процессов. Возьмем всем известные многофункциональные центры (МФЦ). Если не будет единой системы, которая их связывает, то, к примеру,

чтобы получить паспорт, придется совершить немало различных действий: написать заявление, отправить это заявление в структурное подразделение МВД и так далее. Автоматизация же позволяет исключить эти действия: не надо будет заполнять длинное заявление, достаточно вписать или впечатать свои реквизиты. Не понадобится и курьер, который должен доставить пачку заявлений из конкретного МФЦ в ГУМВД, — достаточно будет воспользоваться инструментом электронного документооборота, электронной почтой. Нет необходимости визировать каждое действие подписью от руки, потому что существует электронная подпись. Это и означает электронный автоматизированный процесс.

Но с 2017 года была предпринята попытка ввести новую программу «Цифровая экономика» [Распоряжение Правительства РФ № 1632-р от 28.07.2017]. Цифровые технологии позволяют добиваться существенного роста экономических показателей, повысить эффективность экономических и социальных систем, сэкономить время и человеческие ресурсы.

Что же касается цифровизации, то в результате внедрения данных процессов мы получаем услуги иного потребительского свойства. Во времена автоматизации человек все равно должен дойти до МФЦ и взять там документ, отражающий результат предоставления услуги. При внедрении цифровых процессов уже не будет необходимости приходить в МФЦ и проводить стандартную процедуру, пусть даже в автоматическом виде, чтобы получить документ о самом себе, например, паспорт. Вместо бумаги появится электронный идентификатор, который применим для получения, по сути, любой услуги, будь то коммерческая или государственная, причем

Управление персоналом и кадровые технологии

на всех уровнях власти. Но главное это возможность оказания комплексных услуг – это несколько государственных услуг (зачастую оказываемых разными ведомствами), необходимость в которых вызывает одно и то же событие в жизни гражданина, и проактивных услуг – это услуги, необходимость предоставления которых будет определяться автоматически, без специального заявления от гражданина. В этом случае граждан будут информировать о полагающихся им услугах на основании сведений в государственных реестрах и информационных системах.

Главное же отличие цифровизации в том, что служащий имеет дело не с отдельной информационно-коммуникационной технологией, а с информационно-аналитической (информационно-экспертной) системой, которая может действовать автономно от человека. Данная система обладает аналитическими и прогностическими функциями, иными словами, она может делать выбор за человека.

В основе информационно-аналитических систем лежат:

- технологии больших данных (big data);
- технологии искусственного интеллекта;
- распределенные вычисления блокчейн;
- технологии дополненной и виртуальной реальностью;
- информационная безопасность;
- интернет вещей (internet of things).

В их основе лежит сетевое построение, позволяющее перестроить экономические и общественные процессы, исключающее из части действий и операций необходимость участия человека.

Хотя цифровизация создает и дополнительные угрозы, но с ними можно спрятаться, а возможностей упускать нельзя. Цифровизация стала самым значительным

вызовом бюрократической системе государственного управления. Система государственной гражданской службы превращается в цифровую систему и основная ее функция – управление – переводится в цифровой режим.

Данные изменения в системе государственного управления предъявляют новые требования в государственным гражданским служащим. Очевидно, что они должны иметь определенные компетенции, чтобы быть готовыми работать в режиме цифрового управления. Внедрение современных информационных технологий в госуправление требует комплексных междисциплинарных теоретических и практических исследований компетентности государственных гражданских служащих в сфере цифрового управления, научно-методического сопровождения процесса их формирования.

В 2018 года в России была предпринята попытка начать готовить кадры для цифровой экономики и управления. (был проведен образовательный интенсив «Остров 10–21» (так называется первый в России проект по интенсивной подготовке кадров для цифровой экономики) показал, что цифровизация вносит корректиды в прежнюю модель профессиональной деятельности государственного гражданского служащего.

Получить компетенции адекватные новым условия можно лишь с помощью приобретения специальных знаний о цифровом обществе, которые необходимо перевести в соответствующие навыки и умения, сформировать ценностное отношение к результатам деятельности цифрового разума.

У государства формируется запрос на специалистов высокого уровня, которые понимают, как устроены мировые и

внутригосударственные процессы, нацелены на достижение результата и, главное, умеют работать с данными. Запрос на них огромный, дефицит таких кадров тоже огромный, как их искать – никто не понимает, в обычных базах данных их нет.

Такие специалисты, которые только появляются в России, должны уметь анализировать большое количество разнообразных данных – от профиля туристов, которые въезжают в область, до расходования лекарств в подведомственных медучреждениях, объема вырубки лесов или сбора дикоросов.

Сегодня стоит задача – научить чиновников принимать решения на основе этих данных, не волонтистски, а алгоритмизировано, автоматизировано. И максимально исключить человеческий фактор из процесса принятия решения. Тогда резко снижается коррупция и повышается точность принятия решений, качество управления и жизни.

Проблематика формирования компетентностной модели современного специалиста государственной гражданской службы находится в тесной взаимосвязи с профессиональной подготовкой гражданских служащих в соответствии с текущими и перспективными требованиями цифровизации публичной сферы. Необходимым является формирование соответствующего уровня овладения знаниями, умения и навыками профессиональной деятельности, профессиональных и личностных качеств индивида, то есть компетентности [Зотов, 2017].

Но при этом остается открытым вопрос о том, какие компетентности необходимо формировать у будущего специалиста, хотя справедливо ради надо отметить, что разработчики ФГОС, как правило, указывают такую компетентность как «способность

использования основных программных средств, умение пользоваться глобальными информационными ресурсами, владение современными средствами телекоммуникаций, способность использовать навыки работы с информацией из различных источников для решения профессиональных и социальных задач (ОК-12)» [Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 №1567].

На наш взгляд, в качестве таких компетентностей необходимо выделить, помимо информационной и коммуникативной, также и цифровую компетентность. Владея информационной компетентностью, специалист обладает способностью получать новые знания в информационно-коммуникационной среде в соответствии с возникающими потребностями. А владея коммуникативной – он обладает совокупностью навыков, умений и знаний о способах коммуникации в данной среде, создание единого смыслового пространства, поддерживаемого определенным языком и правила общения. В этом случае цифровая компетентность представляет собой совокупность знаний, навыков и умений работы с информационно-аналитическими (информационно-экспертными) системами.

Их важнейшей чертой является эффективное использование в повседневных социальных практиках информационно-телекоммуникационных технологий, открывающее широкий доступ к информации, ведущее к новому уровню коммуникации и форматам принятия управленческих решений. В этом контексте формирование информационной, коммуникативной и цифровой компетентности выступает как часть комплексной проблемы – формирования общекультурной компетенции, которая позволяет государственному гражданскоому служащему состояться как

Управление персоналом и кадровые технологии

специалисту, готовому действовать в условиях цифровизации.

Таким образом, выше рассмотренные компетентности являются необходимыми для деятельности государственных служащих. Учитывая современные тенденции тесной взаимосвязи профессиональных стандартов и стандартов высшего образо-

вания, информационная, цифровая и коммуникативная компетентность должны стать одной из основных общепрофессиональных (универсальных) компетентностей в системе стандартов нового поколения, в частности направления «государственное и муниципальное управление».

Список литературы

Постановление Правительства РФ № 65 от 28.01.2002 (ред. от 09.06.2010) «О федеральной целевой программе «Электронная Россия « (2002–2010 годы)» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Постановление Правительства РФ № 313 от 15.04.2014 (ред. от 23.05.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Информационное общество"» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Распоряжение Правительства РФ № 1632-р от 28.07.2017 «Об утверждении программы "Цифровая экономика Российской Федерации"» (утратило силу) [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Приказ Минобрнауки России № 1567 от 10.12.2014 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Зотов В.В. Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. – 2017. – Т. 3. № 2 (10). – С. 28–33.

Зотов В.В. Становление информационно-коммуникативной среды современного общества: социологический анализ институциональных трансформаций: монография. – Курск: Курский гос. технический ун-т, 2007. – 232 с.

Терминологический словарь по автоматике, информатике и вычислительной технике: справ. пособие / В.В. Зотов, Ю.Н. Маслов, А.Е. Пядочкин. – М.: Высш. шк., 1989. – 191 с.

REQUIREMENTS TO COMPETENCE OF SENIOR CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF SOCIETY

Zotov Vitaly Vladimirovich

Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of State, Municipal Administration and Law of the Kursk Academy of State and Municipal Service

Informatization as process of distribution of information and telecommunication technologies, has gone through a number of stages: computerization, Internetization and digitalization. The main difference of digitalization consists that the individual already deals not with separate information and telecommunication technologies, and with global information and analytical systems which work independently. In new conditions for professional activity besides information and communicative competence it is necessary to have also digital. The last represents set of knowledge, skills and abilities of work with information and analytical (information and expert) systems.

Keywords: *information and telecommunication technologies, informatization, computerization, Internetization, digitalization. information competence, communicative competence, digital competence.*

Reference

Postanovleniye Pravitel'stva Rossijskoj Federacii № 65 ot 28.01.2002 (red. of 09.06.2010) «O federal'noy tselevoy programme "Elektronnaya Rossiya" (2002–2010 gody)» [Government resolution of the Russian Federation № 65 of 28.01.2002 (in force as of 09.06.2010) «On the federal target program "Electronic Russia (2002–2010)»] [Electronic source] / KonsultantPlius: spravochno-informacionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.03.2019).

Postanovleniye Pravitel'stva Rossijskoj Federacii № 313 ot 15.04.2014 (red. of 23.05.2019) «Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossijskoj Federatsii "Informationnoye obshchestvo"» [Government resolution of the Russian Federation № 313 of 15.04.2014 (in force as of 23.05.2019) "On approval of the state program of the Russian Federation «Information Society»"] [Electronic source] / KonsultantPlius: spravochno-informacionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.03.2019).

Rasporyazheniye Pravitel'stva Rossijskoj Federacii № 1632-r ot 28.07.2017 «Ob utverzhdenii programmy "Tsifrovaya ekonomika Rossijskoj Federatsii"» (utratilo silu)

Управление персоналом и кадровые технологии

[Governmental Order № 1632-r of 28.07.2017 «On approval of the program “Digital Economy of the Russian Federation”» (statute-barred) [Electronic source] / KonsultantPlius: spravochno-informatcionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.03.2019).

Prikaz Minobrnauki Rossii № 1567 ot 10.12.2014 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 38.03.04 Gosudarstvennoye i munitsipal'noye upravleniye (uroven' bakalavriata)»[Order of the Ministry of Education and sciences of the Russian Federation « About the approval of the federal state educational standard of higher education in the field of training 38.03.04 State and municipal administration (Bachelor level) »] [Electronic source] / KonsultantPlius: spravochno-informatcionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 24.03.2019).

Zotov V.V. Kompetentsii i professional'no vazhnyye kachestva: sootnosheniye ponyatiy i pole primenimosti v obrazovanii, professional'noy sfere i gosudarstvennoy sluzhbe [Competences and professionally important qualities: the correlation of notions and the field of applicability in education, professional environment and state service] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennyye nauki [Tambov University Review. Series Social Sciences]. – 2017. – T. 3. № 2 (10). – P. 28–33.

Zotov V.V. Stanovleniye informatsionno-kommunikativnoy sredy sovremennoj obshchestva : sotsiologicheskiy analiz institutsional'nykh transformatsiy: monografiya [The formation of the information and communication environment of modern society: a sociological analysis of institutional transformations: monograph]. – Kursk: Kursk State Technical University, 2007. – 232 p.

Terminologicheskiy slovar' po avtomatike, informatike i vychislitel'noy tekhnike: sprav. posobiye [Terminological Dictionary of Automation, Informatics and Computer Engineering: Ref. allowance] / V.V. Zotov, Yu.N. Maslov, A.E. Pyadochkin. – Moscow: Higher school, 1989. – 191 p.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

Ступакова Мария Александровна

магистрант кафедры маркетинга и управления персоналом
Курсского государственного университета

Пронская Ольга Николаевна

доктор экономических наук, профессор кафедры маркетинга
и управления персоналом Курского государственного университета

В данной статье рассматриваются методы оценки эффективности организационной культуры предприятий. Оценка эффективности методов учитывает комплекс создавшихся на рынке условий и факторов, способствующих или препятствующих решению коммерческих задач предприятия. Чтобы управление командами было эффективным, необходимо провести анализ, разобрать организационную структуру. Такая оценка является непременной составляющей деятельности компании.

Ключевые слова: организационная культура, эффективность организации, мотивация персонала, управление командами.

Постоянно развивающееся предприятие должно расширять свои структурные подразделения, увеличивать функциональный состав, для чего требуется эффективно сложенная организационная культура внутри компании. Это позволит сократить время принятия управленческого решения и одновременно повысить его качество, т. е. продуктивность, целесообразность и своевременность.

В целом, организационная культура представляет собой сложное объединение ценностных ориентаций, норм личностного и межличностного поведения, верований и устремлений, принимаемых и поддерживаемых как организацией, так и ее сотруд-

никами [Делокаров, 1995, с. 123].

Управленческая команда должна выступать главным субъектом формирования ценностей, традиций и правил поведения персонала во внутренней и внешней среде организации. Задачей в таком случае будет являться формирование организационной культуры, как одной из составляющих структурного капитала (инфраструктурных активов) организации.

Основными элементами организационной культуры считаются ценности и социальные установки, нравственные принципы и деловая этика, методы мотивации работников, организация труда и способы контроля, стиль руководства, пути разрешения конфликтов, способы принятия

Управление персоналом и кадровые технологии

решений, коммуникация, а также внешний вид персонала, деловой стиль и т. д.

Принято считать, что в организации на первый план должны выходить следующие ценности, которые будут контролироваться руководством:

- самореализация;
- участие;
- коллектив;
- инициатива;
- творчество, децентрализация, самостоятельность.

Помимо этого, в состав корпоративных ценностей могут входить единство, открытость, честность, свобода, принцип равных возможностей, эффективность, лояльность. Провозглашенные ценности в конечном итоге предопределяют характер повседневной деятельности коллектива организации, оказывая существенное влияние на определение миссии и стратегии организации.

На каждом предприятии должна существовать мотивация персонала, что является важным элементом организационной культуры. Руководители всегда мотивировали своих работников, будь то метод кнута и пряника, ранее для этого служили хлысты и угрозы, для избранных – награды. В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае пропагандируется как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае, непосредственно, как совокупность мотивов, в третьем же, как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность [Мухеев, 2004].

Факторы, которые влияют на направленность и энергичность действий работников, можно разделить на три основные группы [см. Брасс, 2006].

К первой группе относятся внешнеорганизационные факторы, в соответствии с которыми работник рассматривается как продавец своего труда, и личные интересы лежат вне организации: в семье, в реализации своих потребностей и нужд (питание, одежда, жилье), в своих развлечениях и удовольствиях, получаемых в обмен на труд. Организация через условия зарплаты, надбавок, премирования и других эквивалентов затраченного труда, а также методов принуждения старается направить интересы работника в сторону своих интересов.

Таблица 1 – Группы элементов внешнеорганизационных факторов мотивации

С условиями работы	<ul style="list-style-type: none">– стабильность;– комфортность и безопасность условий;– контрактные условия;– направление карьеры – повышение или понижение в должности;– угроза увольнения
С вознаграждением	<ul style="list-style-type: none">– размер заработной платы;– надбавки, премии (бонусы);– административные наказания (замечания, выговоры и т. п.);– штрафы

Вторая группа представляет собой внутриорганизационные факторы, связанные с мотивами жизни работника. В данном случае учитывается тот факт, что работа является частью жизни, что она связана с эмоциями и чувствами работников (рисунок 1).

Помимо этого, в данные факторы может входить:

- самовыражение;
- лидерство;
- карьера как стремление к лидерству;
- личный авторитет и репутация;
- ощущение принадлежности к команде, организации, преданность идеалам и интересам организации.

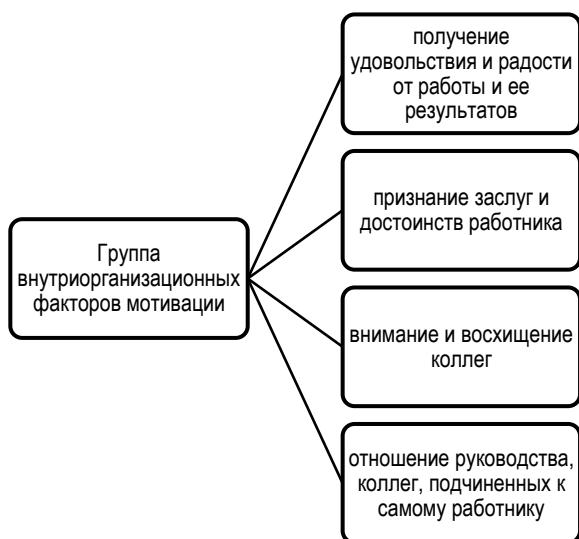


Рисунок 1 – Группа внутриорганизационных факторов мотивации

Руководителю и его команде необходимо помнить, что не существует единого подхода к мотивации персонала организации, и, тем более, характер мотивации существенно зависит от организационной культуры. При выборе поощрения или наказания необходимо учитывать личностные качества и психологические особенности работника, а также тот факт, что любая система мотивации должна признаваться персоналом справедливой, иначе она не будет эффективной.

Управленческая команда выступает главным субъектом формирования ценностей, традиций и правил поведения персонала во внутренней и внешней среде организации. В связи с этим важной задачей, стоящей перед управленческой командой, является формирование организационной культуры, одной из составляющих структурного капитала организации.

Задача, стоящая перед управленческой командой, при формулировке миссии заключается в точном описании: для чего существует организация; какие потребности

общества она удовлетворяет; каковы ее основные принципы деятельности. Отвечая на вопрос о принципах деятельности организации, следует помнить о том, что сегодня, наряду с традиционными принципами управления, ведущее место стали занимать следующие принципы менеджмента качества:

– руководство (лидерство). Данный принцип говорит о том, что руководители разрабатывают стратегию и цели организации, и именно они должны создавать и поддерживать внутреннюю среду, которая позволит персоналу принять участие в достижении поставленных целей;

– участие (вовлечение) персонала. В связи с тем, что персонал всех уровней является основным богатством организации, его осознанное и активное участие в ее деятельности приносит организации только дополнительные выгоды;

– процессный подход. Следует помнить о том, что достижение желаемого результата будет более эффективно при условии рассмотрения деятельности организации как процесса;

– системный подход к менеджменту. Данный принцип говорит о том, что идентификация, понимание и управление системой взаимодействующих процессов при достижении заданной цели улучшает как эффективность организации, так и ее экономичность (результативность);

– непрерывное улучшение должно являться постоянной целью организации, а, следовательно, и управленческой команды. Согласно данному принципу эффективные решения должны основываться на логическом и интуитивном анализе данных и информации [Семенов, Набоков, 2008, с. 110].

Актуальным является сегодня вопрос

Управление персоналом и кадровые технологии

преодоления недоверия в организации, в первую очередь, при формировании и функционировании управленческой команды. Необходимо подчеркнуть, что для руководителя организации немаловажное значение играет свобода общения со своим ближайшим окружением и полное доверие по стратегически важным вопросам.

Проблема заключается не только в том, что членам команды, не доверяющим друг другу, трудно преодолевать разногласия, возникающие по тем или иным вопросам, но и в том, что атмосфера недоверия быстро распространяется внутри коллектива, минимизируя способность организации быстро реагировать и приспособливаться к изменениям, происходящим в конкурентном окружении.

Таким образом, организационная культура, сохраняющая в себе разделяемые общие ценности, самостоятельно сформированные нормы и правила поведения, которые способствуют объединению индивидуальных качеств в единый и мощный человеческий капитал, выступает важным инстру-

ментом повышения эффективности труда.

Управленческая команда, формируя собственную структуру норм и правил взаимодействия между людьми как по поводу управления организацией, так и в межличностном плане, становится источником создания особой, присущей только данной команде организационной культуры, в центре которой человек с его потребностями, в том числе и потребностями эффективной реализации своего потенциала в управленческой деятельности. Организационная культура команды, взаимодействуя с культурой организации, с одной стороны, впитывает в себя присущие данной организации традиции и обычаи, а, с другой – как элемент, составляющий в совокупности с другими элементами целостность субъекта управления, являющегося источником инновационных механизмов управления, сама активно влияет на культуру организации, перестраивая ее в сторону, способствующую повышению эффективности деятельности организации в условиях рынка.

Список литературы

- Брасс А.А.** Менеджмент: наука и практика конструктивного руководства. – Минск: Современная школа, 2006. – 191 с.
- Делокаров К.Х.** Синергетика и управление: методологические замечания // Самоорганизация, организация, управление: [Сб. ст.]. – М.: РАГС, 1995. – С. 123–136.
- Мухеев Ю.А.** Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03: СПб., 2004. – 173 с.
- Семенов А.К., Набоков В.И.** Основы менеджмента. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 556 с.

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR IN SUCCESSFUL FUNCTIONING OF MANAGEMENT TEAMS

Stupakova Maria Alexandrovna

*Undergraduate of the Department of Marketing and Human Resource Management
of Kursk State University*

Pronskaya Olga Nikolaevna

*Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Marketing and Personnel
Management of Kursk State University*

In this article methods of an assessment of efficiency of organizational culture of the enterprises are considered. Evaluation of the effectiveness of the methods takes into account a set of market conditions and factors that contribute to or hinder the solution of commercial problems of the enterprise. In order to manage teams effectively, it is necessary to analyze the organizational structure. This assessment is an indispensable component of the company's activities.

Keywords: organizational culture, organizational efficiency, staff motivation, team management.

Reference

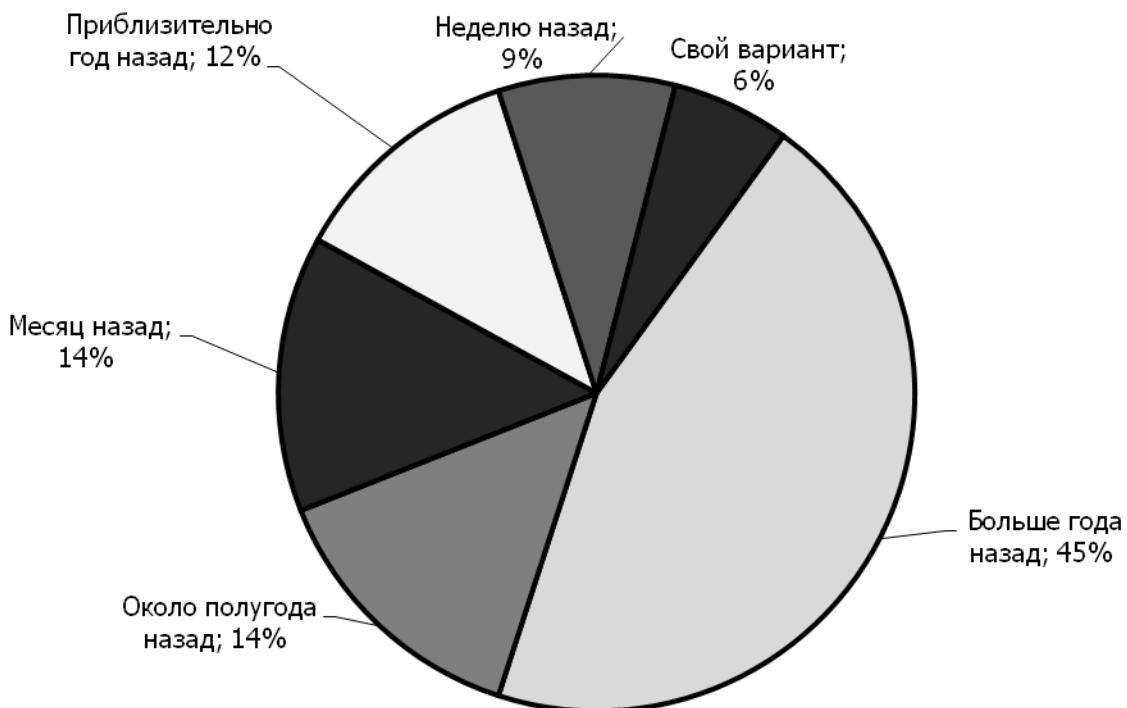
Brass A.A. Menedzhment: nauka i praktika konstruktivnogo rukovodstva [Management: science and practice of constructive leadership]. – Minsk: Modern School, 2006. – 191 p.

Delokarov K.Kh. Sinergetika i upravleniye: metodologicheskiye zamechaniya [Synergetics and management: methodological notes] // Samoorganizatsiya, organizatsiya, upravleniy [Self-organization, organization, management]. – Moscow: RAGS, 1995. – P. 123–136.

Mikheyev Yu.A. Stili raboty v komande v usloviyakh razlichnykh organizatsionnykh kul'tur trudovykh kollektivov: Dis. ... kand. psikhол. nauk: 19.00.03 [Styles of work in a team in the conditions of various organizational cultures of labor collectives: Ph.D. thesis in Psychological Sciences: 19.00.03] – Saint-Petersburg, 2004. – 173 p.

Semenov A.K., Nabokov V.I. Osnovy menedzhmenta [Management basics]. – Moscow: Publishing and trading corporation "Dashkov and K", 2008. – 556 p.

Распределение ответов на вопрос: «КАК ДАВНО ВЫ ПОСЕЩАЛИ ТЕАТР?»



Прим. Результаты интернет опроса, проведенного в 2019 году
Центром регионального развития Курской академии государственной и муниципальной службы

Мнения известных людей:

«Театр наказует тысячи пороков, оставляемых судом без наказания, и рекомендует тысячи добродетелей, о которых умалчивает закон. Театр вытаскивает обман и ложь из их кривых лабиринтов и показывает дневному свету их ужасную наружность. Театр развертывает перед нами панораму человеческих страданий. Театр искусственно вводит в сферу чужих бедствий и за мгновенное страдание награждает нас сладостными слезами и роскошным приростом мужества и опыта».

Иоганн Фридрих Шиллер

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК ОДНОГО ИЗ ВАЖНЕЙШИХ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Сучкова Ольга Евгеньевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева

Еськова Анастасия Петровна

обучающийся института экономики и управления Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева

В статье рассматриваются вопросы формирования кадрового состава муниципальной службы в Орловской области и в г. Орел, в частности. От эффективно сформированного кадрового состава муниципальной службы зависит уровень жизни населения муниципального образования. Поэтому с целью привлечения высококвалифицированных и перспективных специалистов в муниципальное управление в г. Орле проводятся различные конкурсы, развивается кадровый резерв.

Ключевые слова: кадровый состав, муниципальная служба, профессиональная подготовка, повышение квалификации.

Функционирование и развитие любого муниципального образования напрямую зависит от его географического положения, политической и экономической стабильности, от наличия на его территории различных видов ресурсов и др. Одну из ведущих позиций в развитии муниципального образования, безусловно, занимает высококвалифицированный кадровый состав муниципальной службы. Имен-

но от муниципального служащего и от эффективности его работы во многом зависит уровень и качество жизни населения муниципального образования. Поэтому в настоящее время актуальным является вопрос формирования кадрового состава муниципальной службы как одного из важнейших условий повышения эффективности муниципального управления.

Муниципальная кадровая политика является одной из ступеней многоуровневой

Управление персоналом и кадровые технологии

кадровой политики страны. Вследствие того, что Российская Федерация является государством с федеративным типом устройства, то кадровая политика реализуется как на федеральном и региональном, так и на муниципальном уровнях.

Большое значение в управлении кадровой деятельностью отводится положениям по правовому регулированию. Одним из важнейших нормативных правовых документов является Конституция РФ. В ней закреплены свобода и равенство труда, а также определен порядок решения вопросов организационно-кадровой направленности. В настоящее время в условиях рыночной экономики развитие кадровой политики находит активное отражение в законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения». Кроме того, активное применение также находят Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Что касается кадровой политики региона, то она должна основываться на принципах, учитывающих политическое и социально-экономическое региональное развитие. Реализация данного условия дает возможность органам власти и управления самостоятельно рассматривать и решать определенные вопросы кадровой работы [Вечканов, 2011, с. 48].

На территории Орловской области, как и на территории других субъектов Российской Федерации, действуют определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы региональной кадровой политики. Кроме того, большое значение уделяется

разработке и реализации программ, направленных на совершенствование государственного и муниципального управления на территории региона. Одной из таких программ является государственная программа «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества». В рамках данной программы выделяется подпрограмма «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Орловской области». Если рассматривать именно муниципальное управление, то данная подпрограмма нацелена на разработку единых и целостных современных систем муниципальной службы, направленных на эффективную деятельность муниципальных служащих Орловской области по исполнению своих полномочий и ориентированных на развитие муниципалитета с учетом интересов местных жителей [*Постановление Правительства Орловской области № 444 от 29.11.2012*].

В качестве важных целевых индикаторов подпрограммы выступают:

- количество утвержденных органами местного самоуправления Орловской области муниципальных целевых программ развития муниципальной службы;
- количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы;
- количество проведенных семинарских занятий по актуальным вопросам государственной гражданской и муниципальной службы;
- рост доверия граждан к органам местного самоуправления, а значит, и к муниципальным служащим;

– количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и др.

Реализация данной подпрограммы рассчитана на период с 2013 по 2020 годы, при этом на ее осуществление выделяется 4 513 400 рублей [Постановление Правительства Орловской области № 444 от 29.11.2012].

Данная программа позволит усовершенствовать нормативную правовую базу Орловской области по вопросам развития государственной гражданской и муниципальной службы. Кроме того, она будет способствовать повышению уровня профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих Орловской области.

Безусловно, на муниципальном уровне управления также имеются нормативные правовые акты, регулирующие разработку и реализацию кадровой политики. Так, во многих муниципальных образованиях действуют муниципальные программы, направленные на развитие муниципальной службы, действует комплекс мероприятий по подбору и отбору кандидатов на замещение той или иной вакантной должности.

В настоящее время в муниципальном образовании г. Орел формирование кадрового состава муниципальной службы происходит, как правило, путем проведения конкурса на замещение вакантных должностей. Кроме того, большое значение имеет проведение аттестации и квалификационного экзамена.

Для проведения конкурса формируется конкурсная комиссия, в состав которой входят от 5 до 11 человек. Она и определяет, кто займет вакантную должность муниципальной службы.

Согласно Уставу г. Орел, муниципальным служащим может стать гражданин, достигший возраста 18 лет, но не старше 65 лет, владеющий государственным языком Российской Федерации и соответствующими квалификационными требованиями, связанными со стажем муниципальной службы или стажем работы по специальности, а также с имеющимися знаниями, навыками и умениями.

Так, например, муниципальные служащие младшей группы должностей муниципальной службы г. Орел должны уметь грамотно планировать свою работу, обеспечивать осуществление задач, эффективно сотрудничать с коллегами, взаимодействовать с муниципальными служащими иных органов местного самоуправления, владеть компьютерной и другой организационной техникой, собирать информацию, работать со служебными документами, систематически повышать свою квалификацию.

Исходя из базовых требований, предъявляемых к кандидатам, конкурсная комиссия определяет тех, кто прошел подготовительный этап и продолжает участие в конкурсе.

С оставшимися кандидатами члены комиссии могут проводить собеседование, анкетирование, а также использовать другие методы определения профессиональных и личностных качеств претендента на вакантную должность.

Победителем конкурса является тот, за кого проголосовало простое большинство присутствовавших членов конкурсной комиссии.

Большое значение в формировании кадрового состава муниципальной службы

Управление персоналом и кадровые технологии

г. Орел играет развитие кадрового резерва муниципальной службы. В него входят муниципальные служащие органов местного самоуправления г. Орел и иные граждане Российской Федерации, квалификационные и личностные навыки, умения и качества которых соответствуют требованиям к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления г. Орла.

Кадровый резерв позволяет осуществлять устойчивое кадровое обеспечение органов местного самоуправления г. Орла и высокую эффективность исполнения муниципальными служащими своих обязанностей.

Необходимо также отметить, что кадровыми службами соответствующего органа местного самоуправления в электронном виде ведется журнал учета муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв. Записи в журнале учета муниципальных служащих пополняются до начала нового календарного года.

Муниципальные служащие систематически проходят профессиональную переподготовку и повышают свою квалификацию. В этом им активно помогает Центр «Высшая школа государственного управления и профессионального развития кадров», созданный на базе Орловского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» [Повышение квалификации и переподготовка..., 2019]. Данный Центр выступает составным элементом Системы подготовки кадров, поддержки и сопровождения органов местного самоуправления. С его помощью про-

водятся общероссийские видеосеминары по актуальным вопросам местного самоуправления [Повышение квалификации и переподготовка..., 2019].

В Среднерусском институте управления г. Орел – филиала РАНХиГС – представлен большой перечень программ профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, а также работников предприятий, организаций и учреждений.

Комплекс программы повышения квалификации муниципальных служащих включает 15 направлений, среди которых находятся «Государственная политика в сфере противодействия коррупции», «Управление земельными ресурсами и муниципальным имуществом», «Управление муниципальными финансами», «Формирование имиджа органов местного самоуправления», «Развитие кадрового резерва на муниципальном уровне» и др. Как правило, длительность того или иного курса составляет от 8 до 120 часов [Повышение квалификации и переподготовка..., 2019].

Как известно, подготовка кадрового состава муниципальной службы выступает одним из важнейших инструментов повышения эффективности муниципального управления. Однако зачастую возникают ситуации, когда вследствие отсутствия необходимых профессиональных и личностных знаний, навыков и умений муниципальный служащий некачественно выполняет свои обязанности, что, в свою очередь, приводит к потере авторитета органов местного самоуправления у населения.

Если анализировать динамику численности работников органов местного самоуправления г. Орел, то можно заметить

скачкообразную тенденцию в развитии данного показателя (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности работников органов местного самоуправления г. Орла, человек

Период	Численность работников ОМСУ
2013	665
2014	677
2015	677
2016	565
2017	673
Абсолютное изменение 2017/2013	8
Относительное изменение 2017/2013, %	101,2

Прим. Составлено по [Орловская область в цифрах, 2017]

Однако же в целом с 2013 по 2017 годы произошло увеличение численности работников органов местного самоуправления г. Орел на 1,2 %. Безусловно, большое значение на привлекательность той или иной должности муниципальной службы оказывает уровень заработной платы муниципального служащего.

В г. Орел с 2014 года постепенно растет среднемесячная начисленная заработка плата работников органов местного самоуправления (таблица 2). В целом с 2013 по 2017 годы она увеличилась на 8,4 %.

В г. Орел существуют разные проблемы, связанные с формированием кадрового состава муниципальной службы. Среди них наиболее значимы следующие: проблема дилеммы назначения на замещение вакантной должности своего работника из резерва кадров или со стороны, проблема приема на муниципальную службу молодых специалистов, закончивших вузы,

проблема отсутствия или несовершенства методических и инструктивных материалов, необходимых для регулирования работы по организации кадрового резерва и др. Бабун, 2016, с. 133–138].

Таблица 2 – Динамика среднемесячной начисленной заработной платы работников органов местного самоуправления г. Орел, рублей

	Среднемесячная начисленная з/п работников органов МСУ
2013	35072
2014	33062
2015	33151
2016	34647
2017	38023
Абсолютное изменение, 2017/2013	2951
Относительное изменение 2017/2013, %	108,4

Одним из способов решения проблем, связанных с формированием кадрового состава государственной и муниципальной службы в Орловской области, стало проведение в 2018 году регионального конкурса «Молодые кадры Орловщины». Данный конкурс позволил определенной доле квалифицированных, перспективных и талантливых граждан пробиться в региональный и муниципальный уровни власти.

Таким образом, формирование кадрового состава муниципальной службы напрямую влияет на эффективность муниципального управления. В каждом муниципальном образовании разрабатываются свои нормативные правовые акты, связанные с разработкой и реализацией кадровой политики, с приемом кандидатов на муниципальную службу. Разумеется, у

Управление персоналом и кадровые технологии

каждого муниципального образования возникают определенные проблемы при формировании кадрового состава муниципальной службы. Поэтому в целях улучшения квалификационного и профессионального состава, снижения текучести и старения кадров в муниципальных образова-

ниях следует использовать современные кадровые технологии, проводить регулярный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, поддерживать процессы обновления и ротации кадров, а также применять систему перспективного резерва.

Список литературы

Постановление Правительства Орловской области от 29.11.2012 № 444 «Об утверждении государственной программы «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Бабун Р.В. Организация муниципального управления: учебное пособие; 2-е изд. – М.: [и др.]: Питер, 2016. – 335 с.

Вечканов Г.С. Кадровый научный потенциал: вопросы эффективной подготовки // Экономика образования. – 2011. – № 2. – С. 48–54.

Орловская область в цифрах. 2010, 2015-2017: краткий стат. сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Орловской области. – Орел, 2018. – 207 с.

Повышение квалификации и переподготовка // Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.orel.ranepa.ru/dopolnitelnoe-obrazovanie/> (Дата обращения 20.03.2019).

FORMATION OF PERSONNEL STRUCTURE OF MUNICIPAL SERVICE AS ONE OF THE MOST IMPORTANT CONDITIONS OF INCREASE OF EFFICIENCY OF MUNICIPAL MANAGEMENT

Suchkova Olga Evgenievna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Public Administration of the Orel State University named after I.S. Turgenev

Eskova Anastasia Petrovna

*Student of the Institute of Economics and Management of the Orel State University
named after I.S. Turgenev*

The article deals with the formation of the personnel of the municipal service in the Orel region and in Orel, in particular. The level of living of the population of the municipal unit depends on the effectively created personnel structure of the municipal service. Therefore, in order to attract highly qualified and promising specialists to the municipal administration in the city of Orel, various competitions are held, the talent pool develops.

Keywords: personnel structure, municipal service, professional training, professional development.

Reference

Postanovleniye Pravitel'stva Orlovskoy oblasti № 444 ot 29.11.2012 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy «Povysheniye effektivnosti gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya v Orlovskoy oblasti, podderzhka institutov grazhdanskogo obshchestva» [Government resolution of the Oryol Region № 444 of 29.11. 2012 «On approval of the state program“ Improving the efficiency of state and municipal government in the Oryol region, supporting civil society institutions»] [Electronic source] / KonsultantPlus: spravochno-informatcionnaia sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Babun R.V. Organizatsiya munitsipal'nogo upravleniya: uchebnoye posobiye [Municipal Management Organization: A Training Manual]. – Moscow: [Et al.]: Peter, 2016. – 335 p.

Vechkanov G.S. Kadrovyy nauchnyy potentsial: voprosy effektivnoy podgotovki [Personnel scientific potential: issues of effective training] // Ekonomika obrazovaniya [Economics of Education]. – 2011. – № 2. – P. 48–54.

Orlovskaya oblast' v tsifrah. 2010, 2015–2017: kratkiy stat. sb. [Oryol Oblast in numbers. 2010, 2015–2017: a short statistical compilation] / Territorial'nyy organ Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Orlovskoy oblasti [Territorial authority of the Federal State Statistics Service in the Oryol Region]. – Oryol, 2018. – 207 p.

Povysheniye kvalifikatsii i perepodgotovka [Continuing education and retraining] // Srednerusskiy institut upravleniya – filial RANKhGS [Central Russian institute of management, branch of Ranepa] [Electronic source]. – URL: <http://www.orel.ranepa.ru/dopolnitelnoe-obrazovanie/> (Access date 20.03.2019).

Информация к размышлению

Вышла в свет книга «ИСТОРИЯ ЗЕМЛИ КУРСКОЙ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ЭКСКУРС»

Настоящее издание, подготовленное авторским коллективом ученых курских ВУЗов является книгой для чтения (дополнительным учебным пособием для школ, ССУЗов и ВУЗов).

Издание прошло апробацию в школах г. Курска и получила рецензию.

В наши дни в России заметно возрастает интерес к истории и краеведению. Происходит возрождение исторических названий, восстановление памятников культуры и архитектуры, из небытия возвращаются забытые ранее выдающиеся личности прошлого. На нынешнем этапе развития современного общества возникает необходимость в воспитании гражданина, знающего закономерности развития природы и общества, осознающего важность бережного отношения к историко-культурному и природному наследию малой родины. Решению этих вопросов способствует содержание дополнительного учебного пособия «История земли Курской: социокультурный экскурс» в двух частях (под редакцией Беспаротчного Б.Д.), которое можно эффективно использовать на занятиях в общеобразовательных организациях по Истории Курского края.

Данное пособие посвящено изучению родных мест с древнейших времен до конца XX века. Авторы рассказывают и демонстрируют в иллюстрациях о том, насколько интересна и увлекательна история развития нашего края, отражающая историю Древней Руси, Московского царства, Российской империи, Советского Союза и Российской Федерации, с их эволюционной преемственностью и вместе с тем резкими революционными переходами от одной общественной системы к другой.

Заслугой авторов является изложение материала понятным для учащихся языком. Пособие не перенасыщено цифрами, датами и фактами, которые чаще всего вызывают трудности при запоминании, уводя от главной мысли параграфа. Именно это и отличает данное учебное пособие от других подобного рода изданий. Все разделы книги хорошо структурированы, информация в параграфах изложена сжато и в логической последовательности. Немаловажно, что предлагаемое учебное пособие учит обучающихся анализу прочитанного, сравнению фактов и событий, умению выделять главное и обобщать. Книга обладает определенным рядом достоинств, с ней интересно работать, так как она повествует о различных, событиях и явлениях, о людях далекого прошлого современниках, о развитии экономической и политической жизни. Материал излагается в увлекательной и интересной форме, школьники хорошо запоминают материал и могут самостоятельно, качественно подготовиться к уроку. Очень подробно рассматриваются вопросы материальной и духовной культуры, хорошо описана повседневная жизнь, большое внимание уделено православным традициям и святым земли Курской.

Юным курянам предстоит сохранять лучшие традиции своего города, края, строить будущее. Созидательное поведение человека берет свои истоки из детства, когда ребенок начинает знакомиться с родным краем. От того, каким представят перед школьниками Курск и Курский край будет зависеть отношение учащихся к своей малой родине. Позитивные эмоции и чувства вызовут желание быть сопричастным к истории и культуре нашего края.

«История земли Курской: социокультурный экскурс», выполненная в двух частях, соответствует требованиям ФГОС, предъявляемым к подобного рода изданиям и рекомендуется к использованию в общеобразовательных организациях.

*Председатель муниципального учебно-методического объединения г. Курска Н.А. Шульгина
Секретарь муниципального УМО г. Курск Э.М. Михайлова*

ФОРМИРОВАНИЕ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Фурман Елена Николаевна

старший преподаватель кафедры государственного, муниципального управления и права Курской академии государственной и муниципальной службы

Развитие муниципальных образований невозможно без квалифицированных и мотивированных руководителей органов местного самоуправления, компетентность которых является ключевым фактором повышения эффективности в современных условиях. В этих условиях важнейшая функция резерва управленческих кадров – своевременное и стабильное кадровое обеспечение органов местного самоуправления подготовленными руководителями. Применение социальных технологий формирования резерва управленческих кадров на муниципальном уровне позволяет проводить комплексную оценку и отбор претендентов на замещение руководящей должности, что обеспечивает развитие кадрового потенциала.

Ключевые слова: социальные технологии, кадровые технологии, резерв управленческих кадров органов местного самоуправления.

На современном этапе реформы местного самоуправления возрастает интерес к кадровым процессам как разновидности социальных процессов, в связи с этим повышается значимость социальных технологий. Социальные технологии в кадровой сфере уже давно стали частью системы управления персоналом в современных организациях, в том числе, в местных органах власти. Практическая значимость обращения к социальным технологиям, в том числе кадровым технологиям, в настоящее время обусловлена распространенной тенденцией выстраивания современных систем управления качеством как одного из механизмов повышения

эффективности деятельности муниципальных органов власти. В последнее десятилетие новый импульс для своего развития кадровые технологии получили благодаря вхождению именно в практику муниципального управления, доказывая свою состоятельность при управлении кадровыми процессами на этом уровне публичной власти.

Применение кадровых технологий стабилизирует результаты кадровой работы на достаточно высоком уровне, а также обеспечивает постоянство воспроизведения этих результатов, возможности сравнения полученных результатов кадровыми службами разных муниципальных образований, определения векторов совершенствования

Управление персоналом и кадровые технологии

кадровой работы на основе развития ее социально-технологической базы.

Кадровые технологии на муниципальной службе, являясь связующим звеном между теорией и методологией социологии управления, с одной стороны, и практикой социального управления – с другой, создают методическую основу оптимального взаимодействия субъектов и объектов в сфере местного самоуправления с целью наиболее полного выполнения им своих целей и задач. Это касается и такого направления, как работа с резервом управленческих кадров. Однако, несмотря на то, что понятие «кадровые технологии» в теории и практике муниципального управления используется достаточно широко, общепринятой его трактовки еще не сложилось. Так, А.Я. Кибанов определяет кадровые технологии предельно обобщенно – «это совокупность организационных методов и процедур, которые направлены на оптимизацию кадровых решений» [Экономика и социология труда, 2007, с. 232]. В.В. Черепанов определяет кадровые технологии как «сложный комплекс форм, средств и методов воздействия на персонал организации в целях достижения нужного для руководства результата» [Черепанов, 2012, с. 489].

Чтобы работник стал максимально полезен для организации, требуется проделать большую работу: квалифицированных работников необходимо найти среди экономически активного населения, провести рекрутинговые мероприятия, включая профессиональный отбор, адаптировать к условиям работы в организации и интегрировать в коллектив, поставить профессиональные цели и задачи и ввести

в организационный процесс.

В связи с этим требуется внедрять соответствующие кадровые технологии, которые, помимо системного подхода к решению задач управления персоналом, должны способствовать достижению максимальной эффективности функционирования организации с учетом специфики сферы ее деятельности.

Это имеет очень большое значение для органов местного самоуправления, так как от их эффективного функционирования зависит социальная и экономическая устойчивость и развитие муниципального образования, удовлетворение потребностей и интересов местного сообщества.

Рассматривая институциональные аспекты применения социальных технологий в кадровой сфере, К.О. Магомедов считает, что кадровая технология есть «средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования» [Магомедов, 2007, с. 34]. В его понимании кадровые технологии есть «институт эффективного управления персоналом государственных (муниципальных) органов и показатель оптимизации процедур кадровой работы, уровня развития ее профессиональной культуры» [Магомедов, 2007, с. 34].

Такое определение справедливо делает акцент на подчиненности кадровых процессов стратегическим задачам управления.

Отталкиваясь от данных определений, представляется целесообразным кадровые технологии, применяемые на муниципальном уровне, определить как функционально ориентированную на решение кадровых

проблем целевую систему алгоритмизированных процедур, позволяющих оптимизировать достижение стоящих перед местным самоуправлением стратегических целей социального и экономического развития муниципального образования.

Кадровым технологиям отводится ключевая роль по обеспечению эффективности деятельности муниципальных служащих. Как справедливо считает И.В. Свирина, общее предназначение кадровых технологий – «активное воздействие на кадровую среду организации с целью ее оптимизации, мобилизации профессиональных ресурсов, их развития и наиболее полного воздействования, совершенствование системы внутриорганизационных отношений, способствование личностному развитию сотрудников организации» [Свирина, 2011].

Таким образом, кадровые технологии – это специфическая форма социально-управленческих технологий, применяемая при реализации субъектом управления целей в кадровой сфере на подведомственном ему организационном уровне, например, муниципального образования. Кадровые технологии обеспечиваются специальными методами и процедурами оптимизации кадровой работы, а также необходимыми средствами их применения и интеграции в общие процессы муниципального управления.

Социальная технология формирования резерва управляемых кадров муниципального образования – это процесс выявления, оценки, отбора и последующей подготовки кадров. Целью данного процесса в системе муниципального управления в конечном итоге является оперативное за-

мещение управляемых должностей подготовленными к соответствующей работе и высококвалифицированными кадрами, которые способны профессионально и качественно решать поставленные задачи.

Формирование управляемого резерва как кадровой технологии можно рассматривать в качестве управляемого процесса реализации ряда социально-технологических процедур, позволяющих проводить комплексную оценку претендентов на замещение руководящей должности в исполнительных и распорядительных органах местного самоуправления и вырабатывать персональные рекомендации по каждому из них, например, в плане назначения на должность, необходимости дополнительной подготовки и/или переподготовки. Технологизация процесса выявления, оценки, отбора и подготовки управляемых кадров в целях оперативного замещения руководящих должностей местных органов власти определяется следующими моментами:

- определением целевых стратегических задач, приоритетов кадровой работы;
- координацией кадровой работы и согласованием деятельности всех субъектов управления (подразделений местной администрации), которые участвуют в решении кадровых вопросов и применяют соответствующую кадровую технологию;
- регламентацией ответственности кадрового аппарата, реализующего технологию формирования резерва управляемых кадров, за результат;
- выделением структурных элементов кадровых технологий для определения порядка их поэтапной реализации на основе стандартизованных процедур,

Управление персоналом и кадровые технологии

алгоритмов и регламентов. Значение данной технологии для управления кадровыми процессами на муниципальном уровне заключается в том, что осуществление привлечения и отбора кандидатов на руководящие должности исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления осуществляется более рационально: в управленческий процесс включаются только те методы и процедуры, которые необходимы и достаточны для решения поставленных задач, и исключаются недостаточно эффективные либо избыточные, что позволяет оптимизировать управление кадровыми процессами.

Особого внимания заслуживает технология отбора персонала муниципальной службы, как технология формирования управленческого резерва (хотя и следует признать наличие в данной технологии элементов оценки и управления карьерой).

В «Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации» и «Методических рекомендациях по работе с резервом управленческих кадров» особое внимание уделяется технологии отбора и оценки резерва управленческих кадров.

Оценка осуществляется в целях всестороннего, объективного и комплексного учета личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, которая основывается на единой системе показателей, позволяющей сделать сопоставимыми результаты оценки личностно-профессиональных ресурсов кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров. [Общая концепция формирования ..., 2017].

Данная технология включает сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирование, решение кейсов, оценку результатов деятельности, оценку объективных показателей участия лиц, включенных в резерв управленческих кадров в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учет других наиболее значимых профессиональных достижений [Методические рекомендации по работе ..., 2018].

В соответствии с этим оценка кандидатов в резерв управленческих кадров должна быть направлена на выявление их наиболее сильных управленческих и личностно-профессиональных качеств и способностей, обеспечивающих готовность кандидата к оперативному замещению управленческих должностей в местных органах власти.

Таким образом, формирование управленческого резерва как кадровой технологии можно рассматривать через совокупность последовательных мероприятий, позволяющих получить всестороннюю, достоверную, персональную, оценочную информацию о человеке, претендующем на занятие руководящей должности в исполнительно-распорядительных органах местного самоуправления. В данном случае следует говорить о кадровых технологиях как особой части социальных технологий. Резерв управленческих кадров выступает предметом социальных технологий – с точки зрения совершенствования методов его формирования и функционирования.

Список литературы

Магомедов К.О. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы // Служба кадров и персонал. – 2007. – № 10. – С. 34–38.

Методические рекомендации по работе с резервом управляемых кадров. М., 2018. [Электронный ресурс] // Федеральный портал государственной службы и управляемых кадров. – Режим доступа <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (Дата обращения 20.03.2019).

Общая концепция формирования и использования резервов управляемых кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управляемых кадров, протокол от 29.11.2017 № 5) [Электронный ресурс] // Федеральный портал государственной службы и управляемых кадров. – Режим доступа <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (Дата обращения 20.03.2019)

Свирина И.В. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы // Власть. – 2011. – № 7. – С. 122–125.

Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. – М.: Юнити, 2012. – 674 с.

Экономика и социология труда / [А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская и др.]; Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 582 с.

FORMATION OF THE RESERVE OF ADMINISTRATIVE STAFF OF LOCAL GOVERNMENT BODIES AS SUBJECT OF SOCIAL TECHNOLOGIES

Furman Elena Nikolaevna

*Senior lecturer of the Department of State, Municipal Administration and law
of the Kursk Academy of State and Municipal Service*

Development of municipal units is impossible without the qualified and motivated heads of bodies of local self-government whose competence is a key factor of increase in efficiency in modern conditions. In these conditions the most important function of a reserve of administrative staff – timely and stable staffing of local government bodies by the prepared heads. Use of social technologies of formation of a reserve of administrative staff at the municipal level allows to carry out the complex assessment and selection of applicants for replacement of a senior position that provides development of personnel potential.

Управление персоналом и кадровые технологии

Keywords: *social technologies, personnel technologies, reserve of managerial personnel of local self-government bodies.*

Reference

Magomedov K.O. Kadrovyye tekhnologii v upravlenii personalom gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby [Personnel technologies in personnel management of the state civil service] // Sluzhba kadrov i personal [Personnel service and personnel]. – 2007. – № 10. – P. 34–38.

Metodicheskiye rekomendatsii po rabote s rezervom upravlencheskikh kadrov. M., 2018 [Guidelines for working with the reserve of managerial personnel. Moscow, 2018] [Electronic resource] // Federal'nyy portal gosudarstvennoy sluzhby i upravlencheskikh kadrov [Federal portal of public service and managerial personnel]. – URL <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (Access date 20.03.2019).

Obshchaya kontseptsiya formirovaniya i ispol'zovaniya rezervov upravlencheskikh kadrov v Rossiyskoy Federatsii (odobrena Komissiyey pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii po voprosam gosudarstvennoy sluzhby i rezerva upravlencheskikh kadrov, protokol ot 29.11.2017 № 5) [The general concept of the formation and use of reserves of managerial personnel in the Russian Federation (approved by the Commission under the President of the Russian Federation on public services and the reserve of managerial personnel, protocol № 5 of 29.11.2017] [Electronic resource] // Federal'nyy portal gosudarstvennoy sluzhby i upravlencheskikh kadrov [Federal portal of public service and managerial personnel]. – URL <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (Access date 20.03.2019).

Svirina I.V. Kadrovyye tekhnologii v upravlenii personalom gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby [Personnel technologies in personnel management of the state civil service] // Vlast' [The Authority]. – 2011. – № 7. – P. 122–125.

Cherepanov V.V. Osnovy gosudarstvennoy sluzhby i kadrovoy politiki [Framework of public service and personnel policy]. – Moscow: Unity, 2012. – 674 p.

Ekonomika i sotsiologiya truda [Economics and sociology of labor] / [A.Ya. Kibanov, I.A. Batkayeva, L.V. Ivanovskaya et al.]; ed. A.Ya. Kibanov. – Moscow: INFRA-M, 2003. – 582 p.

СПЕЦИФИКА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Храмцова Татьяна Андреевна

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» (профиль «региональное управление») Курской академии государственной и муниципальной службы

Суть профессиональной культуры лиц, занятых на государственной службе, заключается в обеспечении честного и добросовестного выполнения государственными служащими своих должностных обязанностей, соблюдении государственного интереса, защите прав и свобод граждан. Актуальность проблемы специфики и содержания профессиональной культуры государственного гражданского служащего в современном обществе не только не теряет своей остроты, но и возрастает в условиях динамично развивающихся социальных процессов во всех сферах его жизнедеятельности. Данная проблема обусловлена тем, что к качеству управления в XXI веке предъявляются принципиально иные профессиональные требования, удовлетворить которые способны государственные служащие новой генерации.

Ключевые слова: профессиональная культура государственного гражданского служащего, специфика профессиональной культуры государственного гражданского служащего.

Профессиональная культура государственного гражданского служащего – комплекс ценностей и норм служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными служащими определенного государственного органа. Практическая и интеллектуальная деятельность людей, профессионально занятых в аппарате государственного органа представляет собой систему административного управления. Культура управления во многом определяет целостность, организацию, зрелость системы управления, являясь одновременно и субъективным фактором управления – определенным уровнем слияния интеллекта и действий. Этот фактор позволяет

государственным служащим рационально и своевременно реагировать на изменения, происходящие в экономической, социальной и культурной сферах, обеспечивая тем самым непрерывность и устойчивость управления. Особенно важна профессиональная культура государственных служащих в условиях предкризисной и кризисной ситуаций [Остроухов, 2017, с. 61].

Изучение системы профессиональной культуры может происходить на основе анализа трех ее уровней:

- на общегосударственном уровне государственной службы как публично-правового института и носителя специфической корпоративной культуры;
- на уровне государственного учреждения

Управление персоналом и кадровые технологии

с учетом принятых образцов административной этики, ценностей, правовых норм и накопленных коллективом традиций;

– на уровне личности государственного служащего, культуры которого представляет собой совокупность профессиональных качеств, знаний, навыков, определенный набор технологий управления [Государственное и муниципальное управление, 2016, с. 54].

Профессиональная культура государственных служащих вычленяется лишь в теории. В реальности политическая, правовая, информационная, нравственная культура связана с культурой общества. Структуру управления профессиональной культурой, состоящей из таких важных компонентов, как: нравственная культура, правовая культура, политическая культура, технологическая культура позволяет рассматривать системный подход.

Государственная служба имеет важное идеологическое значение. Как социально-нравственный институт она выполняет функцию носителя государственной идеологии.

В сущностной характеристике профессиональной культуры можно выделить три важнейшие составляющие.

1. Профессиональная культура как феномен, объединяющий результат человеческой деятельности и процесс, находящийся в постоянном развитии.

2. Профессиональная культура как показатель качественного состояния управления.

3. Профессиональная культура как сложная самоорганизующаяся система, на которую воздействуют факторы, внешние условия (деятельность мирового сообщества) и внутренние условия, т. е. закономерности развития самой системы управленческой культуры государственных

служащих [Профессионализм в системе государственной службы, 1997, с. 72].

Сегодня государственную службу можно представить в виде института профессиональных управленцев, от которых напрямую зависит уровень авторитета государственной власти. Профессиональные и социальные нормы во многом обуславливают общение и поведение государственных служащих. Это выражается в корпоративной культуре государственных служащих [Кобылкина, 2014, с.147].

На сегодняшний день не создано единой общепринятой классификации норм профессиональной культуры управления, но наличие профессионально важных качеств субъектов управления отрицать трудно.

В зависимости от содержания деятельности может изменяться набор необходимых профессиональных качеств. Культурные универсалии, преобладающие культурные доминанты в профессиональной деятельности на государственной службе, являются нормами профессиональной культуры управления.

Модель профессиональной и психологической подготовки государственного служащего можно представить в виде трех блоков:

- что должен знать специалист;
- что должен уметь специалист, какими навыками должен владеть;
- какими способностями, личностными свойствами должен обладать специалист [Понаморева, 2010, с. 15].

Отличительной чертой профессиональной деятельности государственного служащего является то, что в процессе ее осуществления реализуются функции и полномочия государственных органов. Показатель государственного служащего должен быть привлекательным для потребителей услуг органа власти, других

органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий и организаций, населения.

Взаимоотношения и стили поведения государственных служащих регламентируются нормами профессиональной этики. Можно констатировать, что в современном обществе ведущими являются нормативная функция и нормативное предназначение морали. Включение человека в нормативный контекст – это есть его социализация.

Поэтому возможно утверждать, что норма является основной формой бытия профессиональной морали.

Выделяют три типа нравственных норм:

- предписывающие (каким образом с точки зрения профессиональной морали поступать государственному служащему в определенных ситуациях);
- запретительные (запрет на определенные действия, установление рамок служебного поведения);
- рекомендательные (каким образом следует вести себя в той или иной нравственной ситуации) [Профессиональная этика гражданина служащего..., 2012, с. 10].

В некоторых социальных подсистемах абсолютное значение имеют требования, носящие нравственный характер. Теоретически такое представление о нравственных ценностях должно быть и в сфере государственного управления. Но на практике добиться абсолютного значения нравственных ценностей в силу ряда как объективных, так и субъективных факторов невозможно. Нельзя исключать влияние на принятие управлеченческих решений и этических аспектов. Степень и характер такого рода влияния определяется реальными условиями управления и сложившейся ситуации.

Кроме того, представления конкретного человека о фундаментальных ценностях (добро и зло, справедливость и ответст-

венность) нередко используются в качестве принципов деятельности. Благодаря им деятельность государственных служащих принимает личное, индивидуальное значение. Происходит с одной стороны – гуманизация управленческой деятельности, а с другой – персонификация целей управления.

Этические оценки имеют основополагающий характер. Они, с одной стороны, характеризуют государственных служащих как неотъемлемую часть определенного общества, а с другой – в какой-то степени изолируют бюрократию как отдельную социальную и профессиональную группу. Человек, выполняющий социальные функции, во многом является мерой нравственной ответственности за все, что происходит в жизнедеятельности общества.

Формирование этических стандартов во многом происходит при обобщении ценностных характеристик социальной значимости и многократно совершенных действий. Соблюдение этих стандартов при исполнении служебных обязанностей подразумевает обязательный контроль, поскольку служебное поведение по определению должно контролироваться [Профессиональная этика государственных служащих..., 2006, с. 72].

Потребность государства в адекватно сбалансированном и реально функционирующем механизме принятия и исполнения властных решений, а так же потребность общества в осуществлении канала связи между ним и аппаратом государственного управления формируют особую мораль государственных служащих.

Обязательства, возникающие в результате принадлежности человека к определенному общественному объединению, налагают на него дополнительные нравственные обязательства. Профессионализм и нравственность должны стать ведущими

Управление персоналом и кадровые технологии

качествами государственных служащих.

В современной литературе принято разделять этические нормы государственных служащих на три основных блока: нормы общечеловеческого характера, нормы внутри аппаратного поведения и нормы разрешения служебных конфликтов [Грязных, 2016, с. 69].

Честность, доброжелательность, уважение к личности являются нормами общечеловеческого характера, регулирующими практически весь спектр служебных отношений. Особенное значение они приобретают для регулирования отношений между государственным аппаратом и гражданами, обществом и государством.

Дисциплинированность, коммуникальность, умение хранить государственную тайну являются нормами внутриаппаратного поведения, регулирующими отношения внутри государственного аппарата между государственными служащими, а также между государственными служащими и государственным аппаратом.

Специфичные нормы разрешения служебных конфликтов такие как: лояльность, отсутствие экстремизма, умение находить компромисс помогают как в принятии решений, так и в их реализации.

Перечисленные выше нормы могут выступать не только в качестве ориентира для решения возникающих в результате профессиональной деятельности нравственных проблем, но и одним из важнейших критериев оценки профессиональной пригодности человека к государственной службе.

Основополагающим принципом, высшим критерием этики и конечной целью профессиональной деятельности государственного служащего являются интересы общества и государства.

Формула «все, что не запрещено законом, разрешено» не может служить нравственным поведением государственного служащего, так как в профессиональной деятельности необходимым является не только должностное, но и моральное регулирование; никакая формальная процедура, никакое нормативное положение не отменяют моральных оценок, основанных на нормах нравственности.

Согласно информации исследователей государственной службы за последние 20 лет отмечены значительные изменения окружающей среды государственного управления. Переход к информационному обществу, новые социально-экономические условия, ценностные и мировоззренческие изменения не могли не отразиться на понимании задач и принципов государственного управления, на взаимоотношениях общества и государства.

Таким образом, комплекс норм и ценностей служебного поведения, принимаемых и разделяемых государственными служащими определенного государственного органа, представляют собой профессиональную культуру государственного служащего. Политическая, правовая, информационная, нравственная культуры, связанные с культурой общества тесным образом вплетены в профессиональную культуру. Отличительная черта профессиональной деятельности государственного служащего заключается в том, что в процессе ее осуществления происходит реализация функции и полномочий государственных органов. Взаимоотношения и стили поведения государственных служащих регламентируются нормами профессиональной этики.

Список литературы

Государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Ю. Наумов [и др.] – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.– 554 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57137.html> (Дата обращения 20.02.2019).

Грязных Д.И. Духовно-нравственные основы профессиональной деятельности государственных служащих Российской Федерации. – М.: Издательские решения, 2016. – 88 с.

Кобылкина О.М. Причины девиации усвоенного корпоративного поведения государственных гражданских служащих и поиск путей оптимизации // Научное мнение. – 2014. – № 3. – С. 147–153.

Остроухов Д.А. Проблема формирования профессиональной культуры государственных служащих в современной России // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2017. – № 18 (1). – С. 61–66.

Пономарева Е.А. Организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации гражданских служащих // Бюллетень Министерства юстиции Российской Федерации. – 2010. – № 3 (147). – С. 13–16

Профессионализм в системе государственной службы / [В.Г. Игнатов, Л. Н. Албастрова, В. К. Белолипецкий и др.; науч. ред. Ю. Г. Волков]. – Ростов н/Д: Изд-во Сев.-Кавк. науч. центра высш. шк., 1997. – 255 с.

Профессиональная этика государственных служащих Российской Федерации. Учебное пособие / Под общ. ред. В.М. Соколова. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 366 с.

Профессиональная этика гражданского служащего. Справочник в структурно-логических схемах / Под общ. ред. П.А. Бакланова. – М.: Издание Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, 2012. – 90 с.

SPECIFICS AND CONTENT OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF SENIOR CIVIL SERVANTS

Khramtsova Tatiana Andreevna

Undergraduate of the direction of preparation «State and municipal management» (profile «Regional management») of the Kursk Academy of State and Municipal Service

The essence of professional culture of the persons occupied in public service consists in ensuring honest and conscientious performance by civil officers of the functions, observance of a state interest, protection of the rights and freedoms of citizens. The relevance of a problem of specifics and content of professional culture of the civil civil servant in modern society not only does not lose the sharpness, but also increases in the conditions of dynamically developing social processes in all spheres of its activity. This problem is caused by the fact that other professional requirements which civil officers of new generation are capable to satisfy are imposed to quality of management in the 21st century essentially.

Keywords: professional culture of the public civil servant, specificity of professional culture of the public civil servant.

Reference

Gosudarstvennoye i munitsipal'noye upravleniye: uchebnoye posobiye [State and municipal government: textbook] [Electronic resource] / S.Yu. Naumov [et al.] – Moscow: Dashkov & K, IP Media, 2016. – 554 p. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/57137.html> (Access date 20.03.2019.).

Gryaznykh D.I. Dukhovno-nravstvennyye osnovy professional'noy deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii [Spiritual and moral foundations of the professional activities of civil servants of the Russian Federation]. – Moscow: Publishing design, 2016. – 88 p.

Kobylkina O.M. Prichiny deviatsii usvoyennogo korporativnogo povedeniya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh i poisk putey optimizatsii [Reasons for the deviation of corporate conduct learned by civil servants and the search for optimisation ways] // Nauchnoye mneniye [Scientific opinion]. – 2014. – № 3. – P. 147–153.

Ostrouhov D.A. Problema formirovaniya professional'noy kul'tury gosudarstvennykh sluzhashchikh v sovremennoy Rossii [The problem of formation of professional culture of civil servants in contemporary Russia] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2017. – № 18 (1). – C. 61–66.

Ponomareva Ye.A. Organizatsiya professional'noy podgotovki, perepodgotovki, povysheniya kvalifikatsii grazhdanskikh sluzhashchikh [Organization of vocational training, retraining, advanced training of civil servants] // Byulleten' Ministerstva yustitsii Rossiyskoy Federatsii [Bulletin of the Ministry of Justice of the Russian Federation]. – 2010. – № 3 (147). – P. 13–16

Professionalizm v sisteme gosudarstvennoy sluzhby [Professionalism in the public service system] / [V.G. Ignatov, L.N. Albastova, V.K. Belolipetskiy and others; scientific ed. Yu.G. Volkov]. – Rostov-on-Don: Publishing House of the North Caucasus Scientific. center higher school, 1997. – 255 p.

Professional'naya etika gosudarstvennykh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii. Uchebnoye posobiye [Professional ethics of civil servants of the Russian Federation. Textbook] / Under general editorship of V.M. Sokolova. – Moscow: Publishing House of the RAGS, 2006. – 366 p.

Professional'naya etika grazhdanskogo sluzhashchego. Spravochnik v strukturno-logiceskikh skhemakh [Professional ethics of civil servant. Reference in the structural logical diagrams] / Under general editorship of P.A. Baklanova. – Moscow: Edition of the Council of the Federation of the Federal Assembly of the Russian Federation, 2012. – 90 p.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Щедрина Ольга Алексеевна

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»
(профиль «региональное управление») Курской академии государственной
и муниципальной службы»

Кудрина Елена Анатольевна

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры философии, социально-
правовых и естественнонаучных дисциплин Курской академии государственной
и муниципальной службы

В статье описаны сущность, понятие и основные аспекты метода наставничества, показаны основные положительные моменты и выявлены проблемы применения данного метода. Описаны основные стадии внедрения наставничества в организацию.

Ключевые слова: наставничество, кадровая политика, наставник, кадры, персонал.

Традиционно считалось, что основой развития организации являются капиталовложения, инвестиции, внедрение новых более совершенных технологий, а персоналу отводилась роль исполнителя. На сегодняшний день современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии высококвалифицированного персонала.

Кадровая политика – это система осознанных и определенным образом сформированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией [Веснин, 2013, с. 127]. При этом большую роль в реализации кадровой политики играет руководство органа власти и его кадровые службы, на которые возложено выполнение задачи по воспроизведству высококвалифицированных кадров [Анциферова, 2011, с. 17].

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному работнику.

Целями наставничества являются оказание помощи гражданским и муниципальным служащим в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности.

Посредством наставничества могут решаться следующие задачи: ускорение процесса профессионального становления рядовых рабочих или гражданских служащих, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; адаптация гражданских служащих к условиям

Управление персоналом и кадровые технологии

осуществления служебной деятельности; развитие профессионально-значимых качеств личности; формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных работников, снижение текучести кадров [Веснин, 2008, с. 83].

Положительным аспектом метода наставничества является осуществление его без отрыва от рабочего места, происходит поддержка со стороны опытных специалистов, происходит передача навыков высококвалифицированных работников.

Следует отметить, что еще одной положительной чертой рассматриваемого метода является повышение уровня мотивации опытных специалистов, так как происходит оценка вышестоящим руководителем проведенной работы в сфере наставничества.

Наставничество следует поощрять с помощью материальных надбавок, что будет способствовать интересу к внедрению данного метода. Наиболее важным компонентом наставничества выступает именно желание передавать собственный опыт принятому сотруднику. Задача же работника относиться к данному методу лояльно и стремиться к получению профессиональных знаний.

Наиболее целесообразным внедрение наставничества будет при следующих условиях, сложившихся в организации:

– если в организации или органе власти недостаточное количество персонала среднего возраста. Значимость данного условия определяется тем, что при преобладании среди персонала представителей старшего и молодого возрастов происходит разрыв между поколениями, что может сказываться не только на передаче опыта и формировании преемственности, но развитии конфликтных ситуаций в коллективе;

– если качество среднего и высшего

профессионального образования не соответствует требованиям рынка труда. В этом случае сотрудники «доучиваются» уже непосредственно в организации, и наставничество в этом случае может быть наиболее экономичным методом;

– если в организации уже внедрены и функционируют системы управления персоналом, которые без наставничества не имеют смысла (например, система адаптации, обучения, работы с молодыми специалистами);

– если в органе местного самоуправления запланирован приток большого количества новичков, наставники помогут быстро и эффективно ввести их в рабочий процесс.

Перечисленные условия не отвергают возможности применения наставничества и в ситуации, когда оно используется просто в качестве одного из методов управления персоналом.

Можно выделить четыре уровня внедрения наставничества в деятельность организаций.

Первый уровень может быть обозначен как «зачаточный». Наставничество (которое даже не определяется таким образом) может быть представлено как проявляющийся время от времени метод общения с новыми сотрудниками, что определяется вынужденной необходимостью ознакомить их с организацией, а также оказать помощь по некоторым рабочим вопросам. Наставничество в данном случае не выступает функцией адаптации или обучения персонала, может носить неформальный характер и быть никак не связанным с достижениями целей организации.

Второй уровень – «тактический». В данном случае следует говорить о некотором признании наставничества в качестве нужной технологии обучения персонала, но никакой проработки ее не происходит,

организационно она не закрепляется.

Третий уровень носит характер стратегического, когда проявляется готовность использования наставничества в качестве технологии управления персоналом в соответствие с целями деятельности организации. В этом случае наставничество организационно закрепляется, определяются ролевые позиции его участников, прописывается процедура реализации и оценки результативности наставничества.

Четвертый уровень можно обозначить как интегрированный: наставничество является и официальной, и неформальной практикой. Сотрудники получают поддержку наставников по всему спектру возможных вопросов [Веснин, 2013, с. 581].

В рамках системы наставничества взаимоотношения «наставник – обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на такие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального развития обучаемого.

Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы, становится менее склонен к межличностному конфликту с руководством. Он развивает профессиональные компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, готовность брать на себя ответственность за повышение своего профессионального уровня.

Проблемы могут возникнуть в тех случаях, когда сотрудники не хотят работать с наставником, опасаясь, что это можно принять за признак слабости. Точно так же руководители, ревностно охраняющие свои «кладези знаний», вряд ли станут эффективными наставниками.

И, наконец, сотрудники или руководители организаций могут неохотно становиться наставниками просто из-за своего негативного отношения к службе и непринятия того, что молодые сотрудники получат то, что их старшие коллеги не имели на тех же этапах развития своей карьеры.

Очевидно, что таких сложностей можно избежать, если внедрение наставничества в органы местного самоуправления будет рассматриваться не просто как «еще одна управленческая инициатива», а как неотъемлемая часть всей управленческой философии и стратегии по работе с человеческими ресурсами.

Таким образом, благодаря внедрению метода наставничества орган местного самоуправления на выходе сможет получить подготовленный персонал с минимальными временными затратами на адаптацию, повышение уровня культуры труда, взаимодействие работников как по вертикали, так и по горизонтали, формирование положительного отношения к процессам обучения.

Список литературы

Анциферова И.В. Некоторые вопросы социологического анализа роли кадровой политики в модернизации российского общества // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2011. – № 6 (1). – С. 16–27.

Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. – М.: Прогресс, 2013. – 688 с.

Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2008. – 688 с.

Заборовская С.Г. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления // Государственная служба. – 2015. – № 2. – С. 34–36.

MENTORING AS A MECHANISM OF REALIZATION OF PERSONNEL POLICY

Shchedrina Olga Alekseevna

Undergraduate of the direction of preparation «State and municipal management» (profile «Regional management») of the Kursk Academy of State and Municipal Service

Kudrina Elena Anatolyevna

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy, Socio-Legal and Natural-Science Disciplines of the Kursk Academy of State and Municipal Service

The article describes the essence, concept and main aspects of the method of mentoring, shows the main positive provisions and identifies the problems of this method. The main stages of implementation of the method in the organization are described.

Keywords: mentoring, personnel policy, mentor, staff.

Reference

Antsiferova I.V. Nekotoryye voprosy sotsiologicheskogo analiza roli kadrovoy politiki v modernizatsii rossiyskogo obshchestva [Some questions of the sociological analysis of the role of personnel policy in the modernization of Russian society] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2011. – № 6 (1). – P. 16–27.

Vesnin V.R. Upravleniye chelovecheskimi resursami. Teoriya i praktika [Human resources management: Theory and practice]. – Moscow: Prospect, 2013. – 688 p.

Vesnin V.R. Upravleniye personalom. Teoriya i praktika [Personnel Management. Theory and practice]. – Moscow: Prospect, 2008. – 688 p.

Zaborovskaya S.G. Realizatsiya kadrovoy politiki v sisteme gosudarstvennykh organov i organov mestnogo samoupravleniya [Realization of the personnel policy in the system of government bodies and local governments] // Gosudarstvennaya sluzhba [Public administration]. – 2015. – № 2. – P. 34–36.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ. СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ

УДК 37.014.2; 35.08

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Анциферова Ирина Владимировна

доктор социологических наук, профессор кафедры государственного,
муниципального управления и права, ректор Курской академии
государственной и муниципальной службы

Соклаков Андрей Александрович

кандидат экономических наук, доцент кафедры внешнеэкономических связей,
таможенного дела и таможенного права Курской академии государственной и
муниципальной службы

В статье рассмотрены этапы подготовки кадров для государственной гражданской службы. Актуальным сегодня становится переход от различных форм профессиональной подготовки к совершенствованию ее содержания. Сделан вывод о том, что система обучения гражданских служащих должна быть построена на дифференциированном подходе в соответствии с занимаемыми должностями с учетом категорий и групп должностей. Путь к совершенствованию механизмов формирования кадрового потенциала на государственной службе лежит, в том числе, через радикальное обновление системы профессионального образования, через повышение требовательности к профессиональному образованию кадров, через культивирование новых, а главное принципиальных и объективных подходов к организации кадровой работы.

Ключевые слова: государственная служба, муниципальная служба, Курская область, профессиональные компетенции, подготовка кадров, профессиональное образование.

Бажным условием успешного решения стоящих перед региональной властью задач выступает совершенствование системы управления государственной и муниципальной службы [Беспарточный, Медведев, 2016].

Государственные и муниципальные служащие могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в регионе реформ.

От качественного состава государственных и муниципальных служащих зависит

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

результативность функционирования региональных органов власти и управления.

Развитие персонала начинает играть все более важную роль в достижении государственной службой своих стратегических целей, по мере того как изменяются деятельность и структура организации, требуются постоянные изменения в моделях компетенций персонала госслужбы [Алтухова, Киреева, 2014; Кудрина, Старкова, 2017].

В Курской области, по данным за 2017 год, штатная численность гражданских служащих в органах исполнительной власти субъекта Российской Федерации составила 1176 человек, укомплектованность должностей госслужащих области – 98,2 %. В органах местного самоуправления Курской области с исполнительно-распорядительными функциями занято 3592 человека, укомплектованность должностей составила 96,5 %.

В государственных органах Курской области более половины гражданских служащих имеют экономическое и юридическое образование. Однако доля работников с образованием по профилю «Государственное и муниципальное управление» составляет лишь 4 %.

Эффективность государственной службы обусловлена качественным развитием кадрового потенциала и научно-методическим обеспечением его функционирования.

Необходимым условием решения управлеченческих задач является наличие высококвалифицированного персонала, готового к овладению новыми знаниями.

Таким образом, целью управления кадровым потенциалом государственных и муниципальных служащих является обеспечение постоянного соответствия уровня профессиональной компетенции персонала

государственной и муниципальной службы Курской области требованиям развития экономики и социальной сферы региона для наиболее эффективного достижения принимаемых целей.

При этом необходимо решить следующие задачи:

- подготовка, переподготовка, повышение квалификации государственных и муниципальных служащих Курской области;
- планирование карьеры государственных и муниципальных служащих Курской области;
- создание системы командной организации труда;
- создание единой системы подготовки и переподготовки кадров для государственной службы Курской области и местного самоуправления;
- развитие программно-целевого управления в рамках государственной и муниципальной службы;

– совершенствование кадровых процедур, механизмов и технологий в области государственной и муниципальной службы;

– создание стимулов для саморазвития и непрерывного развития способностей государственного и муниципального служащего.

Кадровый потенциал органов государственной власти и местного самоуправления, с одной стороны, складывается из выпускников вузов, имеющих соответствующую квалификацию, специалистов других организаций либо специалистов, находящихся временно без работы, но имеющих достаточный опыт и навыки для осуществления специализированной деятельности в конкретном органе власти.

Подготовка кадров для государственной и муниципальной службы включает в себя следующие этапы.

Получение высшего образования по

направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». Это базовое образование, которое реализуется на очной и заочной форме обучения. Относится к высшему образованию. Начальная ступень может стать отличным стартом в будущей профессии. В рамках программы обучения развиваются компетенции, которые позволяют успешно реализовать себя в будущей профессии:

- управленческие навыки;
- экономические знания;
- юридические основы;
- общекультурные знания;
- умение осуществлять самоконтроль, самомотивацию, саморазвитие.

Профессия может быть освоена выпускниками школ, а также теми, кто уже реализовал себя на рынке труда. В современной системе существует несколько форматов, позволяющих получить высшее образование по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление». Многие из них позволяют работать и учиться одновременно.

Квалификации бакалавра достаточна для осуществления линейных должностей, предполагающих исполнительские функции в соответствующей профессиональной сфере, этого достаточно для старта карьеры. Для тех, кто хочет более глубоко изучить вопросы государственного и муниципального управления, необходимо освоить программу магистратуры по направлению «государственное и муниципальное управление», которая представляет собой вторую ступень высшего образования.

Учеба в магистратуре развивает узко-профильные и аналитические компетенции, готовит фундамент для научной или управленческой карьеры. При этом обучающийся может уже иметь базовое образование по направлению подготовки

«Государственное и муниципальное управление» или же использовать знания, полученные в ходе освоения других специальностей. К услугам специалистов также программы обучения в аспирантуре. Этот вид обучения направлен на серьезное продвижение по карьерной лестнице.

Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы, в первую очередь посредством системы непрерывного профессионального образования [Анциферова, Рябыкин, 2013]. Профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего выполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование.

Дополнительное профессиональное образование отнесено к основным правам гражданских служащих, замещающих должности гражданской службы, включенные в Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы и реестры должностей государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, в федеральном государственном органе, государственном органе субъекта Российской Федерации или их аппаратах.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

На период с 2019 г. по 2023 г. в Курской области запланировано направить на обучение по программам дополнительного профессионального образования 1896 служащих. При этом ежегодно количество государственных гражданских служащих прошедших такое обучение планируется

увеличивать (рисунок 1) [Постановление Администрации Курской области № 878-па от 03.11.2018].

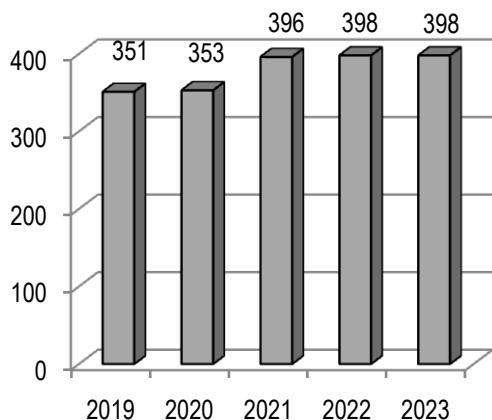


Рисунок 1 – Количество государственных гражданских служащих Курской области, которых планируется направить на обучение по программам дополнительного профессионального образования в 2019–2023 гг.

На профессиональную переподготовку направляются, как правило, государственные служащие, включенные в резерв для выдвижения на должность более высокой группы должностей, либо замещающие определенную государственную должность, но не имеющие соответствующего профессионального образования по специальности (специализации), необходимого для выполнения обязанностей по замещаемой государственной должности.

По результатам профессиональной переподготовки гражданскому служащему может быть присвоена дополнительная квалификация. Повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, определяемой представителем нанимателя, но не реже одного раза в три года.

Государственными требованиями предусмотрено, что профессиональная переподготовка и повышение квалификации гражданских служащих может осуществля-

ться с отрывом, с частичным отрывом (до трех рабочих дней в неделю) или без отрыва (вечерние группы) от гражданской службы.

Актуальным сегодня становится переход от различных форм профессиональной подготовки к совершенствованию ее содержания. Процессы становления и развития системы управления регионом обусловили постановку принципиально новых проблем перед персоналом государственной гражданской и муниципальной службы. Изменение содержания и характера многих задач, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительной власти повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности государственных и муниципальных служащих.

Таким образом, система обучения гражданских служащих должна быть основана на дифференциированном подходе в соответствии с занимаемыми должностями с учетом категорий и групп должностей.

Системы индивидуального обучения и дифференцированные учебно-тематические планы эффективно реализуются при подготовке гражданских служащих к квалификационным экзаменам. Не менее важным является формирование системы социально-профессиональной адаптации выпускников учреждений высшего образования в последующей профессиональной деятельности на гражданской службе.

Проблема обучения персонала органов государственной власти и местного самоуправления имеет два аспекта. Первый из них связан с деятельностью образовательных учреждений высшей школы, в рамках которых осуществляется подготовка кадров. Требование существенного роста профессионализма государственных и муниципальных служащих обуславливает

необходимость реформирования системы высшего образования кадров для местного самоуправления и государственной службы.

Становится все более очевидным, что путь к эффективному профессионализму совершенствование механизмов формирования кадрового потенциала на государственной службе лежит, в том числе, через радикальное обновление системы профессионального образования, через повышение требовательности к профессионализму кадров, через культивирование новых, а главное принципиальных и объективных подходов ко многим вопросам организации кадровой работы. Именно такие действия будут определять процесс массового «насаждения» профессионализма в управленческой среде.

Добиться данной цели можно путем создания встроенного в систему государственной службы механизма подготовки кадров, путем реновации ГОАУ ВО Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы» (далее – Академия госслужбы).

Для этого была разработана стратегия развития Академии госслужбы (далее – Стратегия), которая направлена на формирование нового поколения квалифицированных управленцев, содействие инновационному развитию экономики региона за счет предоставления постоянно обновляемых высокотехнологичных и качественных образовательных и научно исследовательских продуктов и услуг.

Стратегической целью развития Академии госслужбы на перспективу до 2024 года является формирование на базе Академии госслужбы ведущего научного, исследовательского, образовательного, методического и консалтингового центра в области общественных наук, осуществля-

ющего значительный теоретический и практический вклад в инновационное развитие и конкурентоспособность региона.

Академия госслужбы – учреждение, выполняющие не только образовательные и исследовательские функции, но и функции интегратора основных процессов внутри социально-экономической системы региона, в том числе:

- реализующее широкий спектр образовательных программ и исследовательских проектов в области естественных и гуманитарных наук;
- работающее на уровне мировых стандартов качества и компетенций;
- открытое и доступное для абитуриентов независимо от их социального статуса и физических возможностей;
- интегрированное в глобальные процессы академического и научного обмена;
- создающее благоприятные условия для реализации потенциала преподавателей, исследователей и студентов.

В соответствии со стратегией к сферам образовательной и научно исследовательской деятельности Академии госслужбы относятся:

Кадровая политика в регионе, в том числе работа с национальной системой профстандартов.

Проектное управление, инновации и инвестиции в регионе.

Противодействие коррупции, терроризму и экстремизму.

Модерация межсекторального социально-государственного партнерства (органы власти, бизнес, НКО).

Качество услуг населению, в том числе государственных и муниципальных.

Мониторинг социально-экономических процессов.

Имидж территорий, в том числе муниципальных образований.

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

Межнациональные и межконфессиональные отношения.

Академия госслужбы занимает ведущее место по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области государственного и муниципального управления в Курской области.

В качестве основы для стратегического и динамичного развития Академии госслужбы был принят инновационный сценарий, определяющий новые подходы к образованию, в результате которого требуются высококвалифицированные специалисты с компетенциями в соответствующей предметной области, направленные на решение инновационных задач социально-экономического развития региона и страны в целом [Анциферова, Фурман, 2017].

Подготовка таких специалистов должна проводиться на основе проведения фундаментальных и прикладных исследований в Академии госслужбы по приоритетным направлениям науки и актуальным

проблемам Курской области и других регионов при активном участии студентов в этом процессе; развития материально-технической и информационной базы Академии госслужбы; применения современных методов и форм организации учебного процесса; комплексного подхода к формированию компетентной личности специалиста; использования эффективных форм менеджмента.

Таким образом, стратегия направлена на максимальное содействие формированию управленческих кадров нового типа – без этого они не могут быть признаны политически и социально достаточными.

Реализация Стратегии может оказать значительный эффект на процесс оказания государственных и муниципальных услуг и создать механизм подготовки кадров в системе государственного и муниципального управления на основе комплексности, целостности и системности управляющего воздействия.

Список литературы

Постановление Администрации Курской области от 03.11.2018 № 878-па «Об утверждении Плана развития государственной гражданской службы Курской области на 2019-2023 годы» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Алтухова И.А., Киреева Ю.Ю. К вопросу о профессиональной компетентности государственных гражданских служащих // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2014. – № 13 (1). – С. 61–68.

Анциферова И.В., Рябыкин С.А. Система непрерывного профессионального образования муниципальных служащих: становление, опыт, современное состояние // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2013. – № 2. – С. 13–14.

Анциферова И.В., Фурман Е.Н. Формирование инновационной личности государственных и муниципальных служащих в системе высшего образования // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. – 2017. – Т. 3. № 2 (10). – С. 34–41.

Беспарточный Б.Д., Медведев И.Н. Пути повышения эффективности управления государственной и муниципальной службой // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2016. – № 16 (1). – С. 87–101.

Кудрина Е.А., Старкова О.А. Профессиональная компетентность госслужащих как условие модернизации управления // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2017. – № 17 (1). – С. 89–96.

INCREASE IN THE ROLE OF PROFESSIONAL EDUCATION IN DEVELOPMENT OF THE PUBLIC CIVIL AND MUNICIPAL SERVICE OF KURSK REGION

Antsiferova Irina Vladimirovna

Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of State, Municipal Administration and Law, Rector of the Kursk Academy of State and Municipal Service

Soklakov Andrei Alexandrovich

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Foreign Economic Relations, Customs and Customs Law of the Kursk Academy of State and Municipal Service

The article describes the stages of training for state service. The transition from various forms of professional training to the improvement of its content is becoming relevant today. It is concluded that the system of training of civil servants should be based on a differentiated approach in accordance with the positions held, taking into account the categories and groups of positions. Thus, the way to improvement of mechanisms of formation of personnel potential in the public service lies, in particular, through a radical renewal of the system of vocational education, through increasing demands on the professionalism of personnel, through the cultivation of new, and most importantly, principled and objective approaches to organization of personnel work.

Keywords: public service, Kursk region, professional competence, training, professional education.

Reference

Postanovleniye Administratsii Kurskoy oblasti от 03.11.2018 № 878-па «Об утверждении Плана развития государственной гражданской службы Курской области на

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

2019–2023 gody» [Resolution of the Administration of the Kursk Region of 03.11.2018 № 878-pa «On approval of the Development Plan for the State Civil Service of the Kursk Region for 2019–2023»] [Electronic resource] / Konsul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Altukhova I.A., Kireeva Yu.Yu. K voprosu o professional'noy kompetentnosti gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [On the issue of professional competence of civil servants] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2014. – № 13 (1). – P. 61–68.

Antsiferova I.V., Ryabykin S.A. Sistema nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya munitsipal'nykh sluzhashchikh: stanovleniye, opyt, sovremennoye sostoyaniye [System of continuous professional education of municipal employees: formation, experience, current state] // Munitsipal'naya sluzhba: pravovyye voprosy [Municipal Service: legal issues]. – 2013. – № 2. – P. 13–14.

Antsiferova I.V., Furman E.N. Formirovaniye innovatsionnoy lichnosti gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh v sisteme vysshego obrazovaniya [Formation of innovative personality of state and municipal public servants in the system of higher education] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye nauki [Tambov University Review. Series Social Sciences]. – 2017. – T. 3. № 2 (10). – P. 34–41.

Bespartochny B.D., Medvedev I.N. Puti povysheniya effektivnosti upravleniya gosudarstvennoy i munitsipal'noy sluzhboy [Ways to increase the efficiency of personnel management of state and municipal services] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2016. – № 16 (1). – P. 87–101.

Kudrina E.A., Starkova O.A. Professional'naya kompetentnost' gossluzhashchikh kak usloviye modernizatsii upravleniya [Professional competence of civil servants as a condition of modernization of management] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Seriya: Sotsiologiya [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2017. – № 17 (1). – P. 89–96.

О НЕКОТОРЫХ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ДЕФИНИЦИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Беспарточный Борис Дмитриевич

доктор социологических наук, профессор, Заслуженный работник культуры РФ,
преподаватель кафедры конституционного и гражданского права Курской
академии государственной и муниципальной службы

Спицына Анна Олеговна

кандидат философских наук, доцент кафедры конституционного и гражданского
права Курской академии государственной и муниципальной службы

Современная парадигма государственного управления основывается на идее цивилизационной миссии государства в обеспечении демократического развития общества. Поэтому реформирование государственной службы как субъекта государственного управления требует новой модели профессиональной этики государственного и муниципального служащего, которая ориентируется на ценности демократического правового и социального государства, служение народу России, профессиональную компетентность, способность эффективно, в рамках закона и должностных полномочий реализовывать функции государственного органа.

Ключевые слова: этика государственного и муниципального служащего, морально-этические нормы, профессиональная этика, духовно-нравственных основ государственных и муниципальных служащих, пути совершенствования этических норм.

В настоящее время в нашей стране мы все ощущаем падение нравов, кризис духовности и культуры, отсутствие опоры на традиционные ценности. В значительной степени утрачено российское патриотическое сознание, моральные и этические ориентиры. Произошла подмена традиционных национальных ценностей

современными «западными установками», и приоритетным стало материальное благополучие, а не моральное совершенство. Отсутствие объединяющей национальной идеи, мировоззренческой основы в обществе, не спадающий уровень социальной напряженности лишает граждан глубинного смысла их деятельности, порождает безразличие и пессимизм, коррупцию и

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

правовой нигилизм.

Но в обществе есть понимание необходимости возвращения к истокам традиционной духовности и нравственности: к самопожертвованию ради блага других людей, неподкупности, нравственной чистоплотности, к верности долгу, к бескорыстию, милосердию, доброте. Говоря о государственных и муниципальных служащих, такое «возвращение к истокам» необходимо, как воздух, так, как духовно-нравственная культура последних – это основа их профессионализма, без которого не может быть эффективной работы всей государственной системы.

Рассуждая об отношении права к нравственности известный русский философ Владимир Соловьев писал, что «нравственный идеал вполне согласен с истинною сущностью права», право «... служа реальному интересу той же нравственности, ни в каком случае не может ей противоречить», «право не определяется понятием полезности, а заключает в себе формальное нравственное начало» [Магомедов, 2010, с. 67].

По долгу своей деятельности государственные и муниципальные служащие находятся в центре общественных проблем и испытывают двойную нагрузку – как граждане и как «слуги народа».

От деятельности государственных и муниципальных служащих, их профессионализма и наличия определенной нравственной составляющей зависят принятие и реализация управленческих решений, направленных на благо общества. Однако в условиях постоянного преобразования российской действительности, именно нравственный фактор играет особую роль

в формировании общественной оценки проводимой властями политики. С непорядочностью многих работников государственного аппарата люди связывают причину работы вхолостую механизма управления.

Как правило, на государственную и муниципальную службу приходят работать люди с обостренным чувством социальной справедливости, с конкретными представлениями о добре и зле. Однако, это чувство и эти представления необходимо поддерживать и развивать.

Понятие нравственности необходимо рассмотреть через представление о морали в духовной жизни общества. Назначение и ценность нравственности выявляются в соотношении с политикой, правом, искусством, наукой, религией.

Нравственность – это исторически сложившаяся совокупность принципов, норм и правил поведения людей, которые поддерживаются силой закона, общественного мнения, традициями, личными убеждениями, системой воспитания. Это – продукт духовного развития личности. Однако, нравственность нельзя отождествлять с духовностью, так как правила жизни людей в историческом отрезке времени претерпевают изменения и нравственно допустимым становится то, что еще некоторое время назад считалось верхом безнравственности. Есть масса примеров это подтверждающих. Поэтому духовность определяет нравственность и нравственное воспитание.

Необходимо отметить, что проблеме нравственного воспитания государственных и муниципальных служащих сейчас уделяется большое внимание в современной социально-гуманитарной науке. Более

того, в научной литературе нравственное воспитание принято считать основой для патриотического, эстетического, правового, трудового и других направлений воспитательной деятельности. Часто первоисточником нравственности считают духовность человека, выделяя как религиозную духовность, так и эстетическую и, соответственно, говорят о духовно-нравственном воспитании государственных и муниципальных служащих.

Возможно, нравственное воспитание рассматривать как формирование и развитие духовно-нравственной культуры личности. Такой подход трактует культуру как универсальное свойство общественной жизни.

Ядром культуры является духовность как высшая ступень интеллектуально-нравственного развития человека, гармонии его идеалов с общечеловеческими ценностями и высоконравственными поступками, в основе которых лежат потребность служить людям и добру, постоянное стремление к самосовершенствованию.

Истинная же сущность личности государственного и муниципального служащего, впрочем, как и любого человека, отражается наиболее ярко в его духовно-нравственных качествах.

В литературе отсутствует понятие «духовно-нравственные качества». На наш взгляд, по своей сути, данное определение близко с определением «идейно-нравственных качеств», данным В.М. Соколовым. Это качества личности, включающие, в том числе такие качества, «которые в равной степени обусловлены идейной направленностью личности (ее политической ориентацией, привержен-

ностью к тем или иным общественным идеям) и ее нравственным содержанием (основными принципами взаимоотношений человека с другими людьми, регулирующими его деятельность во всех сферах жизни)» [Соколов, 1986, с. 15–16]

Духовность во всех ее проявлениях всегда находится в центре научно-общественной мысли, специалистами в различных отраслях наук проводятся исследования, поднимаются разнообразные аспекты данной проблематики и, как следствие этого, в науке отсутствует единое определение «духовности».

Духовность представляет собой сущностную характеристику человека, выражающую специфику его существования как особой формы бытия. Нравственное воспитание в системе государственной и муниципальной службы представляет собой целенаправленный процесс содействия в достижении нравственного идеала через осознание и принятие нравственных ценностей, формирование и развитие нравственных чувств, становление и укрепление нравственной воли, побуждение к нравственному поведению.

Духовность конкретного человека – на уровне индивидуальности и личности – характеризуется совокупностью выбранных для собственного руководства идеальных ценностей, или ценностных ориентаций. Под духовностью человека следует понимать его способность различать и выбирать истинные ценности и подчинять им свои поступки, поведение, способ жизни.

Нравственность человека, по нашему мнению, выявляет качество его духовности; нравственность – это своеобразный показатель духовности.

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

Как правило, в научной литературе понятие нравственности трактуется как синоним морали. Однако существуют и другие точки зрения, дающие различия между этими понятиями. Так, мораль – это известные нормы сознания, а нравственность – их реализация в поведении людей; мораль – форма внешнего побуждения к определенному поведению и контролю за ним, а нравственность – форма внутреннего, личностного побуждения к нему и его оценки. Мораль – это внешняя по отношению к человеку «добродетель», которой необходимо придерживаться и которая строится на многовековом практическом опыте сообщества людей; оценкой поведения индивида занимается общество или некто другой по отношению к нему, нравственность – внутренние добродетели индивида, его собственная ответственность за свои поступки и их собственная оценка [Петрищева, 1998, с. 29–31].

Под нравственностью следует понимать всю совокупную практику реализации выбранных человеком идеальных ценностей, или ценностных ориентаций, которые он считает для себя истинными.

Ценности выступают своего рода стержнем содержания личности, они определяют ее установки и мотивы поведения. Ценности, понимаются, как моральные нормы, принципы, определение понятий «добра» и «зла».

Общепринятые ценности не навязываются человеку в виде жестких идеологических установок, с учетом того, что субъективная ценностная структура каждого человека (в том числе и государственного служащего) строится на основе принятой в обществе иерархичной системе ценностей.

Свой выбор, свои доминанты каждый определяет для себя сам и несет за это ответственность.

Формирование системы ценностей муниципального служащего является многосторонним и динамичным процессом. Это обусловлено развитием личности, с одной стороны, и влиянием социальной среды, с другой, но какие бы ценности не определил для себя госслужащий как доминирующие, именно они будут характеризовать его личность через присущие ему духовно-нравственные качества.

Определим духовно-нравственные качества государственных служащих как проявление в социальной среде через поступки, действия или бездействия. К усиливающим факторам можно отнести патриотизм, гражданственность, достоинство, принципиальность и другие.

Большинство государственных служащих – это люди со сложившимися нравственными ценностями, но оценка населением духовно-нравственных качеств должностного лица основывается не на его собственном представлении о добре и зле, а на основании ценностей, моральной системе, принятой в данном обществе.

Моральная система в обществе представлена во взаимодействии, подчинении и соподчинении морали концептуальной, должной и сущей. Под концептуальной моралью, понимается не «идеальная» мораль, представленная в официальных моральных кодексах, а господствующая модель морали, сформулированная и оформленная в научных трудах, религиозных заповедях, политических манифестах различными общественными институтами или их представителями, которая, по их мнению,

наиболее полно отвечает сущности данного общества [Соколов, 2006, с. 15–16].

Требования концептуальной морали находят свое воплощение в должной морали – совокупности моральных требований, предъявляемых представителями господствующей социальной системы ко всему обществу и его отдельным группам. При этом надо отметить, что содержание концептуальной и должностной морали могут расходиться, исходя из политической целесообразности, различных интересов главенствующих в обществе социальных групп.

В условиях переходного состояния общества, когда недовольство народа обращено в первую очередь на представителей властных структур, государственные служащие должны делать все, чтобы соответствовать ожиданиям общественности для обеспечения социальной стабильности в обществе. Они должны стремиться к их идеальному восприятию в социальной среде.

Идеал выступает как предельное выражение того, что принимается в системе ценностей за высшее, «это совокупность высших духовных ценностей и значимостей в поведении и образе жизни личности». Идеал есть системная характеристика цели бытия субъекта, образец поведения, высшее достоинство личности, к которому надо стремиться, «идеал – это ценность, выраженная как цель, как то, что организует и направляет усилия в единое русло» [Скуднова, 2011, с. 60].

Научный подход к определению идеала предполагает его обоснование не только как цели деятельности, но и определение средств его реализации применительно к конкретным условиям социальной реаль-

ности. Ведь выбранные средства также определяют систему ценностей, принятую обществом, личностью. Такой подход требует рассмотрения идеала в соотношении должного и сущего, выяснения социально-значимых целей и задач как направленной деятельности общества в целом, личности.

Идеал для личности формируется под воздействием окружающей действительности и является отчасти процессом превращения окружающей социальной среды во внутренний мир человека. Идеал может строиться и развиваться на основе общепринятых в обществе ценностей, индивидуальной нравственной программы поведения и других факторов, но главным свойством идеала является то, что он должен делать человека лучше, побуждать только к положительным поступкам. Идеал совмещает в себе элементы должностного и сущего, объединяя тем самым теорию и практику, он представляет желаемое будущее на основе настоящего. Идеал нужен для личности не только для определения смысла и цели жизни, но и для постоянной сверки жизненного пути с обозначенными в идеале ориентирами.

Идеал трансформируется в определенную модель, к которой должен стремиться субъект идеала, будь то общество или человек, в том числе занимающий государственную должность. В рамках данного исследования это модель нравственного поведения государственного служащего, определяемая позитивным восприятием населением наличия у госслужащих определенных духовно-нравственных качеств, необходимых, по мнению общественности для лиц, представляющих институты власти.

Эта модель, как и идеал не является

чем-то неподвижным, статичным, она определяется требованиями действительности, существованием определенных целей и задач, которые ставятся обществом перед должностными лицами. Но в то же время существуют исторически сложившиеся модели поведения государственных служащих, которые позволяют нам моделировать и развивать новые формы управления.

В условиях современной действительности вышеназванные качества приобретают особую актуальность, так как доверие населения к институтам власти, прежде всего, зависит от нравственности поступков государственных служащих.

Доверие к власти со стороны россиян,

ее авторитет необходимы для дальнейшего развития страны, укрепления ее государственности. Данной задаче будет способствовать поведение государственных служащих, определенное как «должное» – определяемое властными структурами и ожидаемое общественностью наличие определенных духовно-нравственных качеств у должностных лиц, обуславливающих их нравственное поведение. Это то, что должно быть реализовано как необходимое требование, то, к чему должно стремиться «сущее» – наличествующая картина духовно-нравственных качеств государственных служащих Российской Федерации, причем эта картина складывается из мнения самих госслужащих и их оценки населением.

Список литературы

Магомедов К.О. Социология государственной службы. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 345 с.

Петрищева Г.В. Духовные регулятивы перехода общества к устойчивому развитию: Философско-методологический анализ: Дис. ... канд. филос. наук: 09.00.08. – М., 1998. – 160 с.

Скуднова О.Ю. Духовность в системе профессиональной культуры государственных служащих: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 2001. – 178 с.

Соколов В.М. Социология нравственного развития личности. – М.: Политиздат, 1986. – 239 с.

ABOUT SOME OF THE SPIRITUAL AND MORAL DEFINITIONS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF LOCAL GOVERNMENT OFFICERS

Besportochnyi Boris Dmitrievich

Doctor of Sociological Sciences, Professor, Honored worker of culture of the Russian Federation, lecturer of the Department of Constitutional and Civil Law of the Kursk Academy of State and Municipal Service

Spitsyna Anna Olegovna

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department
of Constitutional and Civil law of the Kursk Academy of State and
Municipal Service*

The modern paradigm of public administration is based on the idea of a civilization mission of the state in ensuring democratic development of society. Therefore reforming of the state service as subject of public administration demands new model of professional ethics of the civil and local government officer which is guided by values of the democratic constitutional and social state, service to the people of Russia, professional competence, ability effectively, within the law and powers of office to realize functions of public authority.

Keywords: *ethics of the state and municipal employee, moral and ethical standards, professional ethics, spiritual and moral bases of the state and municipal employees, ways of improvement of ethical standards*

Reference

Magomedov K.O. Sotsiologiya gosudarstvennoy sluzhby [Sociology of public service]. – Moscow: Publishing House of the RAGS, 2010. – 345 p.

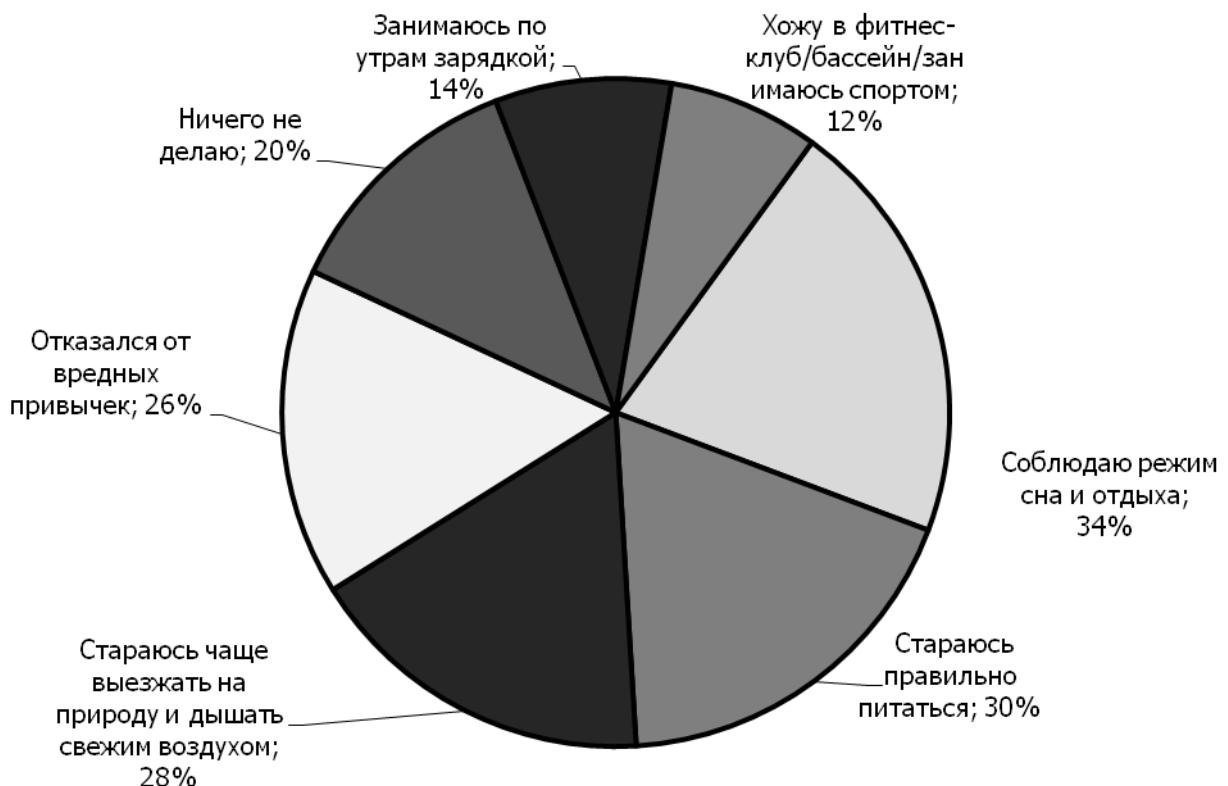
Petrishcheva G.V. Dukhovnyye reguliyativy perekhoda obshchestva k ustoychivomu razvitiyu: Filo-sofiko-metodologicheskiy analiz: Dis. ... kand. filosof. nauk: 09.00.08 [Spiritual regulations of the transition of society to sustainable development: Philosophical and methodological analysis: Ph.D. thesis in Philosophical Sciences: 09.00.08]. – Moscow, 1998. – 160 p.

Skudnova O.Yu. Dukhovnost' v sisteme professional'noy kul'tury gosudarstvennykh sluzhashchikh: Dis. ... kand. psikhol. nauk: 19.00.13 [Spirituality in the system of professional culture of civil servants: Ph.D. thesis in Psychological Sciences]. – Moscow, 2001. – 178 p.

Sokolov V.M. Sotsiologiya nравственного развития личности [Sociology of the moral development of personality]. – Moscow: Publishing House of Political Literature, 1986. – 239 p.

Информация к размышлению

Распределение ответов на вопрос: «ЧТО ВЫ ДЕЛАЕТЕ, ЧТОБЫ ПОДДЕРЖИВАТЬ В СЕБЕ ЗДОРОВЫЙ ДУХ?»



Прим. Результаты интернет опроса, проведенного в 2019 году
Центром регионального развития Курской академии государственной
и муниципальной службы

Мнения известных людей:

«Кто рассчитывает обеспечить себе здоровье, пребывая в лени, тот поступает так же глупо, как и человек, думающий молчанием усовершенствовать свой голос.»

Плутарх

ЗАПРОС ОБЩЕСТВА НА НРАВСТВЕННЫЙ ОБЛИК ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Исакова Софья Александровна

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» Курской академии государственной и муниципальной службы

Черкашин Михаил Дмитриевич

кандидат философских наук, доцент кафедры философии, социально-правовых и естественнонаучных дисциплин Курской академии государственной и муниципальной службы

Настоящая статья посвящена рассмотрению совокупности положительных и отрицательных качеств руководителя и в частности, государственного служащего. Респонденты в ходе социологического опроса среди профессиональных, интеллектуальных и волевых качеств руководителя на первый план выдвинули моральные как наиболее существенные, создающие комфортный (или дискомфортный) климат в рабочем коллективе, что неизбежно сказывается на результатах его труда.

Ключевые слова: мораль, руководитель, качества, опрос, проблема.

В России развивается смешанная экономика, сочетающая работу государственных предприятий и рыночные отношения с государственным регулированием их хозяйственной деятельности, что предполагает социальную защищенность населения, где в центре внимания находится человек с его интересами, потребностями и требованиями к управленческому аппарату. Общество, развиваясь в условияхластных демократических институтов нацелено на гармоничное сочетание деятельности федеральных и региональных органов управления с акцентом на политику ускоренного развития социальной сферы.

Особый статус Курской области придает

то, что она является приграничным регионом, обладая значительными запасами полезных ископаемых, культурным и научным потенциалом, достаточно развитой транспортной сетью. Однако, имеют место и назревшие проблемы, требующие поиска эффективных способов их решения. Одной из таких проблем, характерной для большинства регионов, является неэффективное взаимодействие руководящих кадров с населением, отдаляющие власть от народа. Из представленного здесь социологического опроса населения Курской области становится очевидным, что ведущей и злободневной темой оказывается негативный моральный облик государственного служащего, – черствого и надменного

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

управленца в различных сферах и на различных уровнях его деятельности, что потеснило даже значение его деловых качеств как профессионала.

Проведенный нами социологический опрос дает общую картину отношения населения к кадровой политике и работе кадров Администрации Курской области. Количество респондентов составило 55 человек. Но сам опрос, касающийся разнообразных сторон общественной жизни Курской области, еще продолжается. Как было справедливо отмечено И.В. Анциферовой и В.М. Ермаковым, «*Оптимизация кадрового состава государственных служащих способствует социологический анализ, направленный на выявление наличия в нем позитивных тенденций и наиболее уязвимых мест, “темных пятен”*» [Анциферова, Ермаков, 2014].

Граждане давали оценку моральным качествам руководящего персонала, занятого в управлении разнообразными сферами общественной жизни. Первые два вопроса в соцопросе носили весьма расплывчатый характер. Респондентам было предложено назвать всего по три основных положительных и три отрицательных качества руководителя. Значение социологического опроса заключается в выявлении наиболее значимых для граждан качеств руководителя, что может служить своеобразным заказом общества на его идеальный образ, лишенный груза негативных сторон, обычно сопутствующих работе управленческих кадров. Его результаты следует учитывать и в кадровой политике администрации.

Хотим обратить внимание на сознательно допущенную некоторую расплыв-

чатость в этих двух тестах, поскольку здесь не акцентируется внимание респондента на каких именно качествах ему следует остановиться, – на интеллектуальных, психологических, волевых или моральных. В данном случае представляет особый интерес то обстоятельство, какую долю именно моральных качеств они могут занимать не только по объему, но и по приоритету в общем списке.

Результаты опроса порождают ряд сопутствующих вопросов, связанных с проблемами корректности ответов, заключающихся в их некоторой нечеткости, появления двусмыслинности при выражении мысли. Например, название среди отрицательных качеств «жадность» руководителя имеет многоаспектный характер, – то ли жаден до алчности сам руководитель, то ли он склонен к материальному вознаграждению работнику, его заслужившего. Вызывает вопрос и перечисление одним респондентом через запятую таких положительных качеств как «доброта» и «доброжелательность», хотя эти свойства могут исключать друг друга, например, в понятии «слепая доброта».

А что следует понимать под «твердостью»? Или среди положительных качеств указана «многозначность»? Здесь уж точно в его толковании будет присутствовать многозначность. Тем не менее, эти качества выделены респондентами как наиболее существенные среди положительных (не по частоте упоминания, а именно с его точки зрения).

Вызывает интерес и то, насколько «зеркальны» присутствующие здесь противоположные качества. Совершенно особым вопросом можно считать подведение

разумного основания под то или иное моральное достоинство руководителя и то, каким положительным эффектом, конкретной выгодой оно может обернуться для общего дела трудового коллектива.

Здесь открывается широкий простор для поиска соответствующих примеров и вывода с опорой на них, причем, как с субъективной (респондента), так и объективной (исследователя-социолога) точек зрения. Развитие этого направления мысли не только возможно, но и чрезвычайно интересно, однако

оно выходит за рамки нашей более узкой цели в данном исследовании.

Следуя частотной характеристике упоминания положительных качеств руководителя мы получаем следующую картину. Попутно отметим, что интеллектуальные, волевые, психологические и моральные качества тесно переплетены между собой и взаимозависимы. Особое внимание мы обратили на тройку лидирующих качеств, как на наиболее существенные.

Таблица 1 – Положительные качества руководителя

Число упоминаний	Качество
12	справедливость, ответственность
11	честность
8	профессионализм
7	отзывчивость
6	лидерство, целеустремленность
5	высокий интеллект, коммуникабельность, понимание проблем каждого и коллектива
4	пунктуальность
3	решительность, доброжелательность, твердость, уравновешенность
2	авторитет среди подчиненных, внимательность к подчиненным, доброта, компетентность, организованность, трудолюбие, умение выслушать и слышать подчиненных, умение четко ставить цели и задачи
по одному упоминанию	способность адекватно оценивать ситуацию, аккуратность, борьба с коррупцией, высокая работоспособность, грамотность, дальновидность, дипломатичность, способность добиваться решения поставленных задач, дружелюбие, заинтересованность в результате, знание иностранного языка, знание истории своего народа, знание культурных ценностей своего народа, индивидуальный подход, исполнение обещаний, контроль исполнения, креативность, личная дисциплинированность, многозначность, не бояться признавать свои ошибки, не повышать голос на подчиненных, никогда не ставить себя выше других, оптимизм, открытость, позитивность, практичность, принципиальность, продумывание своих решений, прямота, сдержанность, способность брать на себя ответственность, строгость, тактичность, творческое отношение к работе, терпимость, толерантность, умение быстро принимать решение, умение видеть ситуацию глазами подчиненных, умение держать нейтралитет, умение сформировать команду, умение ясно выражать свои мысли, харизматичность, хорошее знание подчиненных, щедрость, эрудиция

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

Таблица 2 – Отрицательные качества руководителя

Число упоминаний	Качество
9	высокомерие
8	грубость
7	некомпетентность
по 6	вспыльчивость, жадность, агрессивность
по 5	несправедливость, нерешительность, необъективность
4	халатность
по 3	непрофессионализм, леность
по 2	авторитаризм, безответственность, глупость, гордыня, консервативность, лживость, неорганизованность, непорядочность, неуважительное отношение к подчиненным, неуверенность, неумение выслушивать других, отсутствие контакта с населением, предвзятость, равнодушие к проблемам подчиненных, склонность к осуждениям, хамство, неумение четко ставить и формулировать конкретные цели и задачи
по одному упоминанию	заносчивость в общении с подчиненными, за- нудство, злобность, безразличие к персоналу, бестактность, быть падким на лесть, взяточничество, излишний контроль, аморальность, излишняя принципиальность, излишняя требовательность, коррумпированность, корыстолюбие, кумовство, либерализм, личная пассивность, лояльность, меркантильность, навязчивость, наглость, неадекватность, недальновидность, нежелание признавать свои ошибки, незнание законов, незнание законов психологии личности, неопределенность в распоряжениях, нервозность, несоответствие сказанному, неумение видеть настоящие проблемы, неумение решать проблемы, неуравновешенность, ограниченность, ожесточенность, оторванность от реальной жизни, отсутствие финансовой школы, пассивность, правонарушения, пьянство, противоречивость указаний, самовлюбленность, своенравность, строгость, трусость, узколобость, установление себе высокой заработной платы, эгоизм

Расслоение положительных качеств произошло на 10 ступеней восхождения от низшего частотного значения к высшему. Здесь наблюдаются оттенки близких по содержанию понятий, демонстрируя переход от одной степени проявления данного качества к другой, его внутреннее движение. Если оценивать результаты по боль-

шому счету, то на первое место выдвинулись именно моральные качества, потеснив «профессионализм», поскольку «ответственность» наполнена моральностью, так как это ответственность, в первую очередь, за благополучие коллектива и каждого в отдельности.

Мы все-таки развели по разным нишам

понятия «некомпетентность» и «непрофессионализм», поскольку «некомпетентность» несколько шире по объему понятия профессионализм, так как руководитель может быть хорошим профессионалом, но некомпетентным при решении целого ряда сопутствующих вопросов, не связанных с профессионализмом, например, с неосведомленностью, умением принимать взвешенные решения в условиях неопределенности (что приобретается с опытом), излишней доверчивостью и т. д.

Мы выделили тоном объем ярко выраженных моральных качеств: из 330 представленных. 75 упоминаний непосредственно относится к этическим свойствам руководителя, что составляет 23 %, но при этом не учитываются качества, сопряженные с ними с некоторыми оговорками и ограничениями, например, такими как коммуникабельность, внимательность к подчиненным, умение выслушать и слышать подчиненных, индивидуальный подход, исполнение обещаний, не бояться признавать свои ошибки, открытость, прямота,держанность, терпимость, умение видеть ситуацию глазами подчиненных, харизматичность; среди отрицательных: необъективность, авторитаризм, халатность, безответственность, неумение выслушивать других, предвзятость, равнодушие к проблемам подчиненных, склонность к осуждениям, завышенная самооценка, заносчивость в общении с подчиненными, занудство, безразличие к персоналу, быть падким на лесть, излишний контроль, излишняя принципиальность, излишняя требовательность, кумовство, либерализм, нежелание признавать свои ошибки, несответствие сказанному, ожесточенность,

пассивность, правонарушения, самовлюбленность, своенравность, строгость. Обратимся к определению выявленных лидирующих положительных и отрицательных нравственных качеств, заглянув в толковый словарь русского языка С.И. Ожегова. В первом значении справедливый это: «1. Действующий беспристрастно; соответствующий истине. С. судья. С. поступок. Справедливое решение. Справедливо (нареч.) оценить. 2. Осуществляемый на законных и честных основаниях. Справедливое требование. 3. Истинный, правильный. Полученные сведения оказались справедливыми. Ваше возмущение вполне справедливо. Во втором значении справедливое отношение к кому-н., беспристрастие. Чувство справедливости. Поступить по справедливости. Отдать справедливость кому-чему (книжн.) признать за кем-чем-н. какие н. достоинства, правоту, отдать должное» [Ожегов, 2017].

В первом значении содержание справедливости раскрывается через беспристрастность, истинность, правильность, законность и честность; во втором значении оценка по степени достоинства (заслуги). Следует считать это признаками и оттенками справедливости. Несправедливость, соответственно, имеет противоположные признаки, находящиеся в пятерке общего перечня отрицательных. Среди отрицательных на первое место вышло высокомерие. Высокомерие, согласно словарю Ожегова, гордое и надменное поведение, отношение к кому-нибудь [Ожегов, 2017].

Если «гордое» (гордость, конечно же, не может принадлежать исключительно к отрицательным качествам) определяется в

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

смысле гордыня, то она, согласно богословию, есть корень всякого иного порока. Противоположным качеством можно считать отзывчивость (она расположена на четвертом месте в общем списке положительных) и предполагает сопереживание как установление межличностного равенства, исключающего (надменное) возвышение одного человека над другим.

Следует признать, что за каждым осмысленно выбранном понятии респондента стоит какой-то яркий, значительный и потому хорошо запомнившийся из его жизненного опыта конкретный случай (или масса однородных событий) общения с руководством (различных уровней), что и позволило ему оценить то или иное качество руководителя как положительное или отрицательное, руководителя как такового, невольно создав его совокупный образ в самом общем смысле, в идеале сочетания светлой и темной сторон. Важность человека как личности и как представителя социума высказал В.В. Путин в Послании к Федеральному собранию 20 февраля 2019 года: «Людей, кроме того, не обманешь. Они остро чувствуют лицемерие, неуважение к себе и любую несправедливость.

Их мало интересует бюрократическая волокита, бумажная текучка. Для людей важно, что реально сделано и как это улучшает их жизнь, жизнь их семей» [Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019].

В другом месте своего послания он отмечает: «*И что особо хочу сейчас отметить: все, кто работает в социальной сфере, приходит на государственную или муниципальную службу решать насущные проблемы граждан, конечно же, должны соответствовать самым строгим профессиональным требованиям. Я думаю, что в основном так оно и есть. Конечно, это очень сложная работа, мы с вами понимаем, работа с людьми каждый день с утра до вечера – это сложная судьба на самом деле. Но если уж пришел, то надо понимать, что не менее важно чувствовать, понимать людей, сопереживать им, знать их заботы и тревоги и тем более никогда не допускать высокомерного отношения, неуважения к гражданам ни в словах, ни в действиях. Я прошу помнить об этом всегда» [Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019].*

Список литературы

Анциферова И.В., Ермаков В.М. Социологический анализ кадровой политики в сфере госслужбы // Государственная служба. – 2014. – № 5 (91). – С. 22–26.

Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. Л.И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – М.: Мир и Образование, сор. 2017. – 1375 с.

Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 20.02.2019 «Послание Президента Федеральному Собранию» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

REQUEST OF SOCIETY FOR MORAL SHAPE OF THE CIVIL OFFICER

Isakova Sophia Aleksandrovna

*Undergraduate of the direction of preparation «State and municipal management» of
the Kursk Academy of State and Municipal Service*

Cherkashin Mikhail Dmitrievich

*Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department
of Philosophy, Social-legal and Natural Sciences of the Kursk Academy of State
and Municipal Service*

The present article is devoted to consideration of set of positive and negative qualities of the head and in particular, the civil officer. Respondents during the sociological poll among professional, intellectual and strong-willed qualities of the head put moral as the most essential, creating comfortable in the forefront (or uncomfortable) climate in working collective that inevitably affects results of its work.

Keywords: morality, head, quality, survey, issue.

Reference

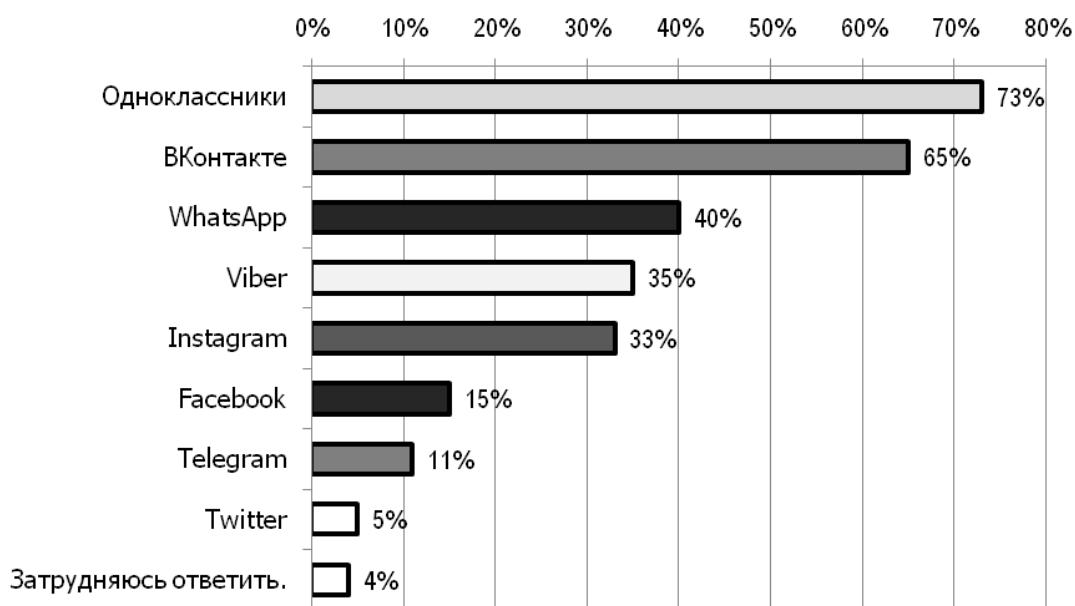
Antsiferova I.V., Ermakov V.M. Sotsiologicheskiy analiz kadrovoy politiki v sfere gossluzby [A sociological analysis of the staffing policies of the state civil service] // Gosudarstvennaya sluzhba [Public Administration]. – 2014. – № 5 (91). – P. 22–26.

Ozhegov S.I. Tolkovyy slovar' russkogo jazyka: okolo 100 000 slov, terminov i frazeologicheskikh vyrazheniy [Explanatory Dictionary of the Russian Language: About 100,000 Words, Terms and Phraseological Expressions] / Ed. L.I. Skvortsova. – 28th ed., Rev. – Moscow: Peace and Education, cop. 2017. – 1375 p.

Poslaniye Prezidenta Rossiyskoy Federatsii Federal'nomu Sobraniyu от 20.02.2019 «Poslaniye Prezidenta Federal'nomu Sobraniyu» [Message from the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of 02.20.2019 «Message from the President to the Federal Assembly»] [Electronic resource] / Konsul'tantPljus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Информация к размышлению

Распределение ответов на вопрос: «КАКИМИ СОЦИАЛЬНЫМИ СЕТЯМИ И МЕССЕНДЖЕРАМИ ВЫ ПОЛЬЗУЕТЕСЬ?»



Прим. Результаты интернет опроса, проведенного в 2019 году
Центром регионального развития Курской академии государственной и муниципальной службы

Социальная сеть – ресурс, предназначенный для обеспечения взаимоотношений между людьми либо организациями в Интернете.

История появления социальных сетей

Принципы создания социальных сетей были изложены еще в 1950–1960 годах в теоретических работах математиков. Сам термин введен в 1954-м. Долгое время соцсети существовали только в теории, которая полностью сформировалась к 1970 году. В 1971-м появилась технология электронной почты в сети ARPA Net, используемой военными. Она стала первой в истории сетью с применением компьютерной техники. Первый ретранслируемый интернет-чат был создан в 1988 году и назывался IRC. Очевидно, что пик развития социальных сетей пришелся на время повсеместного распространения Интернета. Пройдя стадию разноплановых чатов и сервисов наподобие «Живого журнала», общество пришло к созданию соцсетей в таком виде, который есть сейчас. Наиболее результативными в этом плане можно назвать 2003–2004 года, когда появились многие значимые социальные ресурсы.

ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Кореневская Надежда Михайловна

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Региональная экономика») Курской академии государственной и муниципальной службы

Статья посвящена исследованию интеграционных процессов в современном образовании. В современном мире интеграция является приоритетной и признана одной из эффективных форм преобразования. В статье уделяется внимание тому, что процесс интеграции сталкивается с некоторыми проблемами, более очевидной из которых является несоответствие Федеральным государственным образовательным стандартам РФ в части перечня и структуры образовательных программ мировым аналогам, результатом чего становится непризнание программ многих российских университетов за рубежом. Также дается определение, что такое интеграционные процессы, и рассматриваются условия, при которых они могут развиваться.

Ключевые слова: интеграция, интеграционные процессы, образование, государство.

Интеграция является одной из основных тенденций развития современной системы образования, это фундамент создания системы образования в современном мире. Она помогает выстроить целостную картину мира, способствует формированию творческого потенциала.

Интеграционные процессы, которые существуют в современном обществе, так или иначе зависят именно от образования, которое должно обеспечить формирование общества нового типа, адекватно реагирующее на современные социальные изменения планетарного масштаба. В основу интеграции в системе образования современного мира объективно заложены:

- обмен информацией о последних

успехах в области образования;

- координация исследовательской, учебно-воспитательной и управлеченческой деятельности в странах, открытых для взаимодействия с другими государствами в области образования;

- наблюдение тенденций формирования современного образования во многих странах мира;

- обобщение характера и особенности инновационных процессов в современном образовании.

Всемирные интеграционные процессы в области образования привели к тому, что еще в 1997 года представители государств – членов Совета Европы и ЮНЕСКО в Европе, а также Северной Америки, Израиля и Турции подписали Лиссабонскую

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

конвенцию о признании квалификаций в сфере образования в Европейском регионе. Россия присоединилась к этому документу в 2001 года [Конвенция о признании квалификаций..., 1997].

Интеграционные процессы непосредственно связаны и напрямую влияют на развитие образовательной сферы. Интеграция России является не только неизбежным процессом, но и условием жизнеспособности российской системы образования. На сегодняшний день интеграционные направления во всемирном образовании достаточно часто анализируются экспертами, и можно говорить о разных подходах к их оценке.

Интеграционные объединения стремительно способствуют развитию образования, тем самым делают его центром развития всех общественных процессов. Тенденции к превращению нынешнего образования в сложную систему привели к пониманию образования, как целого фактора преображения общества с имеющейся в нем общей, единой системой общечеловеческих ценностей, также имеющейся спецификой собственного проявления в зависимости от определенных условий развития. Интеграционный потенциал системы образования наиболее стремительно может развиваться через воспитание в духе взаимопонимания, мира и сотрудничества. Образование выступает как фактор, находящийся у истоков общественного формирования и во многом его определяющий, а кроме того напрямую влияющий на определение и постановку задач культуры и определяющий интеграцию человека в общество и культуру. Одна из ключевых целей интеграционного процесса заключается в возможности найти более эффективные методы решения проблем, в процессе управления образованием.

Основными условиями интеграции России в образовательной системе считаются:

- развитие организационной и научно-методической основы, которые будут обеспечивать информационно-методическую и координирующую поддержку процесса реформ;
- финансирование Болонских реформ из бюджета государства;
- проведение частого мониторинга состояния внедрения инструментов и механизмов Болонского процесса;
- создание системы обеспечения качества российского образования;
- взаимодействие с ведущими иностранными вузами на региональном уровне;
- введение в учебных заведениях программ на английском языке, которые соответствуют Болонской системе;
- создание и осуществление вузами стратегий интернационализации и маркетинговой политики.

В наше время процесс интеграции сталкивается с некоторыми проблемами. Одна из основных проблем это то, что механизмы интеграции науки и образования оказались в России без нормативного правового обеспечения. Это негативно отразилось на комплексности и завершенности институциональных реформ государственных систем науки и образования, а также не дало эффективно развиваться интеграционным процессам в образовании [Гохберг, Китова, Кузнецова, 2009; Сульдина, 2010].

Главные тенденции формирования интеграции затрагивают некоторые статьи законодательных актов, нормативные документы РФ, где идет речь о всего лишь отдельно поставленных задачах, связанных с развитием интеграционных процессов, что не позволяет сделать прорыв в данной сфере. Статьи лишь допускают наличие функционирования интегрированных

структур и формирование новых, и не включают системы единого стимулирования интеграции. По этой причине его вклад в развитие процессов интеграции представляется весьма скромным.

Интеграция образования и науки, в рассматриваемых нормативных документах, считается некой самоцелью, которая обладает весьма отдаленным отношением к формированию в России эффективной инновационной системы. Проблемы в законах создают неравные условия участия в интеграционных процессах для субъектов научно-образовательной работы. Решение этих проблем, даст возможность преодолеть многолетний застой науки и образования и даст возможность достичь того, что так необходимо для формирования интеграционных процессов в образовании, – взаимопонимания и сотрудничества.

На сегодняшний день, внимание интеграционным процессам уделяют особое внимание. Об этом пишут во многих учебниках, затрагиваются те или иные аспекты в периодических изданиях.

Пустынникова Е.В. в своей статье уделяет внимание тому, что интеграционные процессы в системе образования, в том числе по уровням подготовки способствуют реализации достаточно гибкого и сбалансированного подхода по реформированию всей образовательной системы, тем самым адаптируя ее развитие к тенденциям политических, экономических и социальных преобразований [Пустынникова, 2017].

Рудакова Е.Н. говорит о том, что главная цель интеграции в образовании объединение усилий мирового сообщества в воспитании человека с холистским взглядом на мир, в его подготовке к единому подходу при решении мировых проблем человечества. Где роль мирового образования заключается в преобразовании информации

в знания, вооружение ими населения, поэтому задачей мировых образовательных сообществ является создание таких систем, которые могли бы эффективно и беспрепятственно выполнять данную функцию [Рудакова, 2013].

Гриценко Л.И. акцентирует свое внимание на том, что интеграционные процессы, происходящие сегодня в образовании, имеют в своей основе методологические и теоритические предпосылки. Массовые проблемы нашего времени оказывают интегрирующее воздействие на человечество, осознающее взаимосвязь, взаимозависимость, совокупность судеб, природных и социальных процессов. Под влиянием необходимости сотрудничества в решении общих проблем современности усиливается интернационализация существования человечества [Гриценко, 2012].

Стоит согласиться, что интеграция в образовании – объединение, органическое соединение образовательных органов, систем, содержания образовательных программ разных предметов или предметных областей. Она способствует гибкому и сбалансированному подходу для развития всей системы образования. Поэтому интеграция – это процесс и результат взаимодействия разных элементов, которое приводит к появлению чего-то нового. Интеграцию можно анализировать в двух аспектах: во-первых, как состояние, характеризующееся упорядоченностью, согласованностью, стабильность связей между элементами; во-вторых, как процесс, приводящий к такому состоянию. Кроме того, интеграция – важный показатель развития системы. Именно в процессе интеграции система образования получает такое важнейшее свойство как целостность, предлагающее наличие в ней таких интегративных данных, которые не свойственны

Государственная идеология. Социология образования и воспитания

отдельным ее элементам. Интеграционные процессы, которые происходят в мире во всех сферах человеческой деятельности, затрагивают систему образования в Российской Федерации. Интеграция в образовании – часть сложного и всеобъемлющего процесса сближения, взаимодействия и взаимопроникновения национальных структур. Поэтому развитие образовательной интеграции напрямую зависит от международных законодательных инициатив.

Таким образом, в процессе рассмотрения основных проблем интеграционного процесса в современном образовании, мы приходим к выводу о необходимости соз-

дания таких условий, где все субъекты образования смогут взаимодействовать по разным взаимовыгодным направлениям, тем самым создавать благоприятные условия как для развития образовательной среды, уровня подготовки так и обеспечения социально-экономической безопасности государства. Стоит сказать, что интеграционные процессы в образовательной сфере могут осуществляться исключительно на принципах взаимовыгодного сотрудничества. Решение проблем интеграции в законодательстве, поможет беспрепятственно развиваться интеграционным процессам в сфере образования.

Список литературы

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (ETS № 165) от 11 апреля 1997 года. – Режим доступа: <https://nic.gov.ru> (Дата обращения 10.01.2019)

Гриценко Л.И. Интеграционные процессы в современном образовании: проблемы воспитания целостного человека // Интеграция образования. – 2012. – № 4. – С. 58–63.

Гохберг Л.М., Китова Г.В., Кузнецова Т.А. Стратегия интеграционных процессов в сфере науки и образования // Экономика образования. – 2009. – № 1 (1) – С. 67–80.

Пустынникова Е.В. Современные тенденции интеграционных процессов в системе высшего образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2017. – № 3. – С. 116–125

Рудакова Е.Н. Интеграционные процессы в сфере образования как закономерность развития современного мира // Вестник университета. – 2013. – № 6. – С. 274–279.

Сульдина Г.А. Интеграционные процессы в образовании как фактор развития инновационного потенциала экономики региона // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – Т. 152. № 4. – С. 247–256.

INTEGRATION PROCESSES IN MODERN EDUCATION AS THE OBJECT OF ADMINISTRATIVE INFLUENCE

Korenevskaya Nadezhda Mikhailovna

Undergraduate of the direction of preparation «State and municipal management» (profile «Regional management») of the Kursk Academy of State and Municipal Service

The article is devoted to a research of integration processes in modern education. In the modern world integration is priority and is recognized as one of effective forms of transformation. In article attention is paid to the fact that process of integration faces some problems, more obvious which the discrepancy to Federal state educational standards of the Russian Federation regarding the list and structure of educational programs to world analogs and as a result non-recognition of programs of many Russian universities abroad is. Also definition is given what is integration processes, and conditions under which they can develop are considered.

Keywords: integration, integration processes, education, state.

Reference

Federal'nyj zakon ot 29.12.212 № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» [Federal law of 29.12.212 № 273-FZ "On education in the Russian Federation"] [Electronic resource] / Kon-sul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Konventsija o priznanii kvalifikatsiy, otnosyashchikhsya k vysshemu obrazovaniyu v Yevro-peyskom regione (ETS № 165) ot 11.04.1997 [Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region (Lisbon, 11 April 1997)] / URL: <https://nic.gov.ru> (Access date 10.01.2019).

Gritsenko L.I. Integratsionnyye protsessy v sovremenном obrazovanii: problemy vospitaniya tselostnogo cheloveka [Integrative Processes in Modern Education: problems of upbringing of a harmonious person] // Integratsiya obrazovaniya [Integration of Education]. – 2012. – № 4. – P. 58–63.

Gohberg L.M., Kitova G.W., Kuznecova T.A. Strategiya integratsionnykh protsessov v sfere nauki i obrazovaniya [The strategy of integration processes in the sphere of science and education] // Ekonomika obrazovaniya [Economics of education]. – 2009. – № 1 (1). – P. 112–128.

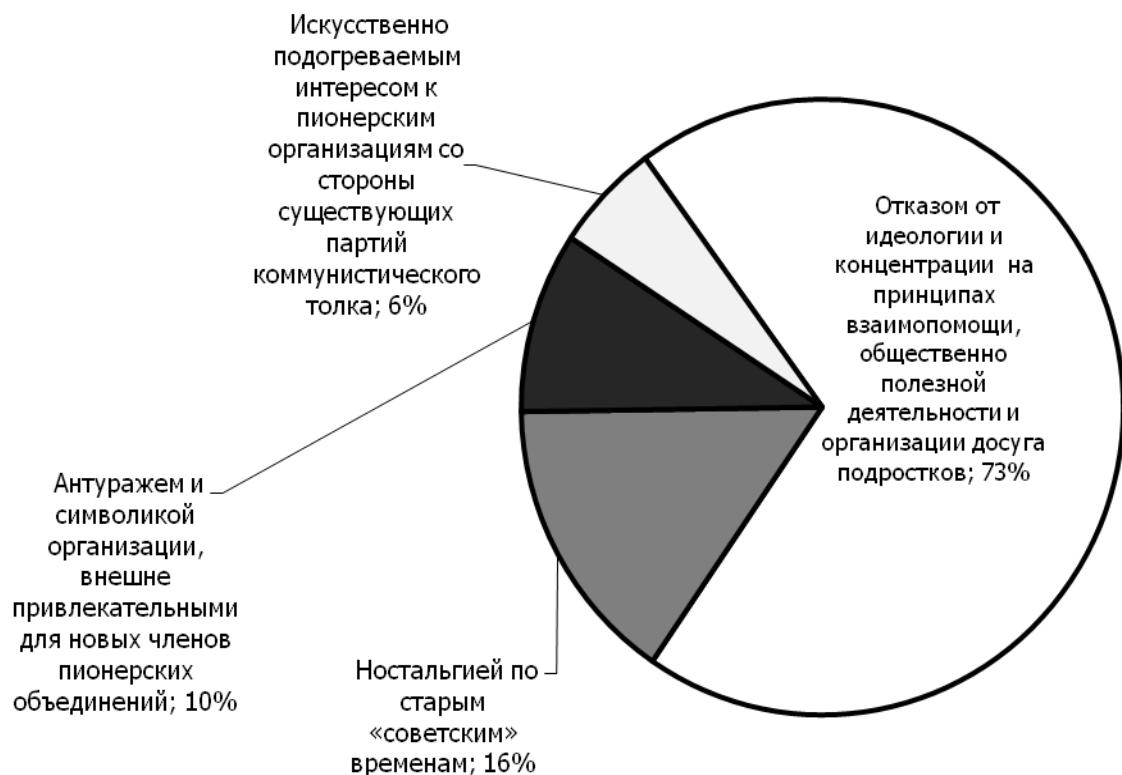
Pustynnikova E.V. Sovremennyye tendentsii integratsionnykh protsessov v sisteme vysshego obrazovaniya [Modern trends of integration processes in the system of higher education] // Vestnik YUUrGU. Seriya: Ekonomika i menedzhment [Bulletin of South Ural State University, Series «Economics and Management»]. – 2017. – № 3. – P. 116–125

Rudakova E.N. Integratsionnyye protsessy v sfere obrazovaniya kak zakonomernost' razvitiya sovremennoogo mira [Integration processes in the field of education as a pattern of development of the modern world] // Vestnik universiteta [Vestnik universiteta]. – 2013. – № 6. – P. 274–279.

Suldina G.A. Integratsionnyye protsessy v obrazovanii kak faktor razvitiya innovatsionnogo potentsiala ekonomiki regiona [The Processes of integration in education as a factor of development of innovation economy in the region]// Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki [Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki]. – 2010. – Vol. 152. № 4. – P. 247–256.

Информация к размышлению

Распределение ответов на вопрос: «НА ВАШ ВЗГЛЯД, КАКИМИ ФАКТОРАМИ ОБУСЛОВЛЕНА ПОПУЛЯРНОСТЬ ПИОНЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ?»



Прим. Результаты интернет опроса, проведенного в 2019 году
Центром регионального развития Курской академии государственной и муниципальной службы

Мнения известных людей:

«Основная трудность понимания общественных явлений состоит не в том, чтобы обнаружить какие-то сенсационные факты, собрать статистические данные или получить доступ к тщательно скрываемым тайнам государственной жизни, а в том, чтобы найти способ понимания повседневности».

Александр Зиновьев

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ

УДК 37+005.3

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Савинова Ксения Александровна

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» Курской академии государственной и муниципальной службы

Социально-экономическое развитие страны, ее культурный и научный потенциал в любом государстве зависит от образования. Современное образование является одним из средств решения важнейших проблем не только общества, но и отдельных индивидов. Цель государственной политики в этой сфере – создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества.

Ключевые слова: образование, государственная образовательная политика, принципы государственной политики, модернизация образования, приоритеты государства.

На сегодняшний день образование играет важную роль не только с точки зрения обучения и получения профессии, но и как механизм создания конкурентоспособного общества, формирования сильного социума, который продвигает страну и экономику вперед, особенно сейчас, в мире, полном противоречий и высокой конкуренции. Заниматься реформированием общего образования обязано именно государство [Гладких, 2017].

Государственная политика в области образования – это определенная стратегия управления региональными и федеральными органами власти для обеспечения системных изменений с целью формирования в области образования определенного человеческого потенциала, который будет отвечать требованиям современного общества [Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012].

В статье 43 Конституции Российской

Федерации гарантируется:

- право каждого жителя РФ на образование;
- общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях;
- право на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении или предприятии;
- основное общее образование является обязательным. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования;
- Российская Федерация устанавливает федеральные государственные стандарты, поддерживает основные формы образования и самообразования [Конституция Российской Федерации].

И все это невозможно сделать, не

Социальная политика и управление социальной сферой

принимая во внимание основополагающие принципы государственной образовательной политики.

На сегодняшний день образовательная политика в России основана на принципах, сформулированных в Федеральном законе «Об образовании» [Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012]:

- признание приоритета образования;
- обеспечение права каждого на образование, недопустимость дискриминации в образовании;
- гуманистический характер образования, приоритет человеческой жизни и здоровья, права и свободы личности, свободное развитие личности, воспитание взаимного уважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования;
- единство образовательного пространства на территории Российской Федерации, защита и развитие этнокультурных особенностей и традиций народов Российской Федерации в многонациональном государстве;
- создание благоприятных условий для интеграции системы образования Российской Федерации с системами образования других государств на равной и взаимовыгодной основе;
- регулярный характер образования в государственных и муниципальных организациях, осуществление образовательной деятельности.

Основополагающим моментом в демократическом обществе является принцип гуманистического характера образования. Соответственно, каждый ребенок должен быть признан личностью независимо от его социального статуса, уровня развития и т. д. Ребенок должен быть признан

субъектом права. Эти общие методологические принципы должны быть определены с помощью организационно-педагогических принципов.

Признавая диктатуру личности ребенка, многие из творчески работающих учителей органично вписываются в новые образовательные процессы, направленные на создание условий для спроса на знания и навыки в реальности, трансформацию знаний на практике, умение строить успешные образовательные маршруты личного развития.

В современном мире тенденции изменения приоритетов ценностей в целом становятся все более очевидными. Среди основных критериев оценки развития общества образование занимает центральное место. И подчеркивает фундаментальное признание основного критерия образовательных реформ: формирующаяся модель образования должна иметь механизмы динамического саморазвития. Теперь России нужны люди, способные принимать нестандартные решения, умеющие мыслить творчески. Однако, к сожалению, традиционная массовая школа по-прежнему сохраняет нетворческий подход к обучению. Цель средней школы – дать обучающемуся минимальный набор знаний, необходимых человеку в повседневной жизни, при общении с другими людьми, для получения необходимой профессии [Распоряжение Правительства РФ № 2765-р от 29.12.2014]

Однако, современные ученые доказали, что любой обучающийся способен к творческой деятельности. Поэтому учитель должен уметь организовывать такие мероприятия, которые побуждают каждого ученика раскрывать свои творческие навыки (креативность).

Главная цель образования сегодня – создать адаптивную среду для развития

естественных качеств личности. Владение эксклюзивным запасом академических знаний становится все менее важным показателем качества образования [Указ президента РФ № 761 от 01.06.2012].

В соответствии с основами современной образовательной политики Российской Федерации основная цель образовательной политики – обеспечить учащихся качественным образованием независимо от региона проживания, и это должно быть достигнуто путем модернизации самой системы образования, использования инновационных технологий для совершенствования системы контроля качества образования.

Качественное образование понимается как образование, отвечающее текущим и будущим потребностям современной жизни, а именно: учет глобального контекста (глобализация современного мира, информатизация, более широкое развитие мировых рынков труда и образовательных услуг); адекватно развивается в конкретной ситуации социальных проблем, социальных противоречий; принимая во внимание существующую систему образования с ее традициями, достижениями, реформированием проблемных областей, удовлетворяя социальные ожидания, соблюдая возможности и ограничения.

Приоритетами современной образовательной политики являются два фундаментальных момента: передовое развитие образования по отношению к другим областям социальной сферы и экономический приоритет образования.

Эти приоритеты достигаются за счет улучшения статуса и поддержки состояния основных элементов системы образования: студентов, преподавателей, учебных

заведений; а также путем обеспечения доступности, непрерывности образования на протяжении всей жизни человека. Улучшение социального статуса преподавательского состава достигается за счет укрепления государственной поддержки образования педагогических и административных работников, а также за счет возрождения государства в сферу образования, что проявляется в постепенном увеличении государственной поддержки сектора образования в рамках, предусмотренных образовательной политикой.

Различные проекты и программы, разработанные Правительством Российской Федерации и успешно внедренные, внесли особый вклад в инновационное развитие образования. Например, национальный проект «Образование», который был завершен в 2017 году, позволил установить «точки роста» в регионах и тем самым гарантировать инновационный характер развития системы образования в России [Распоряжение Правительства РФ № 2765-р от 29.12.2014].

Организационная основа государственной образовательной политики в Российской Федерации – это комплекс долгосрочных целевых программ, которые определяют основные принципы развития и модернизации российского образования. Это Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 года, федеральная программа способствовала развитию образования школ на период 2016–2020 годов, современной образовательной инициативы «Наша новая школа». Они направлены, прежде всего, на реализацию новых идей, путей и средств развития национальной российской образовательной

Социальная политика и управление социальной сферой

системы, но при этом содержат и ориентацию на разделы, посвященные управлению повышением эффективности в федеральной образовательной системе.

Национальный общественный проект «Образование» заслуживает особого внимания. Поскольку он предоставляет государству два дополнительных программных подхода для улучшения качества образования. Во-первых, необходимость управления инновационной политикой, которая включает в себя определение возможных «точек роста», и реализацию политики новых механизмов управления. Они смогут сделать современную систему образования более инновационной, прозрачной и восприимчивой к новым требованиям общества. Во-вторых, создание в школах

попечительских и управлеченческих советов, участие общественных организаций в инновационном управлении образованием. Следует подвести итог: изменения социально-экономического и политического строя будут направлены на изменения и в сфере образования.

Отсюда и роль качества политики, которая обеспечивает важнейшие формы управления в Российской сфере образования и выступает как всеобщее организационное начало общества и наиболее активный фактор воздействия на всю общественную жизнь. Таким образом, очевидна необходимость государственной политики в развитии образования, так как современное образование во многом определяет завтрашний день общества.

Список литературы

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Указ президента РФ № 761 от 01.06.2012 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Распоряжение Правительства РФ № 2765-р от 29.12.2014 «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс] // Консультант-Плюс: Справочно-информационная система. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 20.03.2019).

Гладких О.А. Роль государственной политики в сфере образования // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. – 2017. – № 17 (1). – С. 35–40.

STATE POLICY IN EDUCATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Savinova Ksenia Aleksandrovna

Master's degree in the field of training «State and municipal management» of Kursk Academy of state and municipal service

Social and economic development of the country, its cultural and scientific potential in any state depends on education. Modern education is one of cures of the major problems not only society, but also certain individuals. The purpose of the state policy in this sphere – creation of conditions for realization by citizens of the rights to education, on the structure and quality corresponding to requirements of development of economy and civil society.

Keywords: education, state educational policy, principles of state policy, modernization of education, priorities of the state.

Reference

Konstitucija Rossijskoj Federacii (prinjata vserosyjskym govorovaniem 12.12.1993) [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote 12.12.1993)] [Electronic resource] // Konsul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Federal'nyj zakon № 273-FZ ot 29.12.2012 «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» [Federal law № 273-FZ of 29.12.2012 «On education in the Russian Federation»] [Electronic resource] / Konsul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019)

Ukaz prezidenta RF № 761 ot 01.06.2012 «O Nacional'noj strategii dejstvij v interesah detej na 2012–2017 gody» [Decree of the President of the Russian Federation № 761 of 01.06.2012 «On the National strategy for children for 2012–2017»] [Electronic resource] // Konsul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Rasporjazhenie Pravitel'stva RF № 2765-r ot 29.12.2014 «O Konceptii Federal'noj celevoj programmy razvitiya obrazovanija na 2016–2020 gody» [Order of the Government of the Russian Federation № 2765-p of 29.12.2014 «On the Concept of the Federal target program of education development for 2016–2020»] [Electronic resource] // Konsul'tantPlus: spravochno-informacionnaja sistema [ConsultantPlus: reference and information system]. – URL: <http://www.consultant.ru> (Access date 20.03.2019).

Gladkih O.A. Rol' gosudarstvennoj politiki v sfere obrazovanija [The role of public policy in education] // Gosudarstvo i obshchestvo: vchera, segodnya, zavtra. Serija: Sociologija [State and society: yesterday, today, tomorrow. Series: Sociology]. – 2017. – № 17 (1). – P. 35–40.

Журнал зарегистрирован в Управлении Федеральной службы
по надзору в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций
по Курской области

Свидетельство о регистрации
ПИ № ТУ 46-00086 от 25.12.2009

Адрес редакции, издателя:
305044, г. Курск,
ул. Станционная, 9

Подписано в печать 15.05.2019
Дата выхода в свет 08.10.2019
Формат 60x84¹/₈
Распространяется бесплатно
Бумага офсетная. Гарнитура
Таймс Новая. Ризография.
Усл. печ.л. 12,00
Уч.-изд.л. 6,05
Тираж 50 экз. Заказ 144

Отпечатано в типографии
Академии госслужбы
Адрес типографии: 305000, г. Курск,
ул. Ендовищенская, 8-а
e-mail: printery@kagms.ru