УДК 331.54

Д.В. Рахинский, Л.Г. Король,
И.В. Малимонов, Ю.С. Фоминых

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В статье рассматриваются вопросы эффективности управления человеческими ресурсами на государственной службе.

***Ключевые слова**: человеческие ресурсы, государственная служба, рынок труда, юридические гарантии, профессиональная карьера.*

D.V. Rakhinskiy, L.G. Korol,
I.V. Malimonov, Y.S. Fominykh

ACTUAL PROBLEMS OF FORMATION OF STATE POLICY IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

The article discusses the problems of effectiveness of human resource management in public service.

***Key words**: human resources, civil service, labor market, legal guarantees, professional career.*

Вопросы формирования профессионального потенциала предприятий и организаций в современной мировой науке и практике относятся к неотъемлемой комплексной сфере социальной политики – управления человеческими ресурсами. С изменением требований к работникам организаций встает вопрос о качестве рабочей силы, позволяющий интегрированно оценить способность работника выполнять ту или иную работу в соответствии с требованиями общества и современного производства. Сегодня недостаточно владеть только узкопрофильными знаниями, навыками и умениями. Необходимо расширение содержания обучения путем овладения работником широкого спектра познаний, отражающих картину современного мира. Проблемным ориентиром в этом направлении можно считать рекомендации ЮНЕСКО о переосмысливании понятия человеческих ресурсов. Рекомендации предполагают переход от классического понимания человеческих ресурсов к концепции компетентности человека [1, *с. 734*].

Образ, видение работника как объекта управления определяет применяемую систему управления человеческими ресурсами в организациях. В менеджменте существуют следующие подходы к модели человека:

1. «Человек экономический». Модель характеризуется предположением, что основным стимулом для любого работника является высокий заработок.
2. «Человек потребляющий». Основным мотивом к труду является стремление к самовыражению, статусу и власти.
3. «Человек иерархический». Согласно этой модели, для работника важным является свобода индивидуального выбора и самоопределения в социуме.
4. «Человек профессиональный». Основными стимулами являются причастность к делам фирмы, признание достижений работника, участие в принятии решений, стремление к расширению круга своей компетенции.
5. «Человек корпоративный». Предполагается, что работники должны влиться в организационный механизм фирмы, нормы которой формируют поведение работника [2, *с. 111*].

Основа управления человеческими ресурсами состоит в эффективном сохранении и воспроизводстве, направленном формировании и рациональном использовании профессионально подготовленного, отвечающего потребностям национальной экономики персонала предприятий и организаций. Осуществление этого управления означает осознанное формирование контингента экономически активного населения страны – его объема, структуры и качества. При этом реализуются следующие социальные функции:

– целенаправленная подготовка населения к труду (в первую очередь молодого поколения, включая общее и профессиональное образование);

– эффективное формирование профессиональной карьеры (включая ее планирование, выбор профессии и конкретного рабочего места);

– устойчивая и безопасная реализация профессиональной карьеры (включая ее профессиональную миграцию, трудовую и социальную адаптацию, рекреацию и социально безопасный выход из сферы труда).

Проблемы современной России в том, что системы осуществления этих социальных функций или отсутствуют, или разрушены в ходе социальных реформ. Новые механизмы еще только формируются, и это делает крайне низким и неэффективным профессиональный потенциал российской экономики в целом. Так, ежегодно уменьшается по объему и не соответствует потребностям рыночной экономики система повышения квалификации как рабочих, так и специалистов, как исполнителей, так и линейных руководителей [7, *с. 111*].

Поведение личности в социальной среде во многом обусловлено не только врожденными способностями, но и приобретенными свойствами.

Умелое сочетание этих свойств и их целесообразное использование возможны при правильной организации системы управления человеческими ресурсами, требующими комплексного подхода. Он предполагает использование многих инструментов управления, таких как экономические, социальные, идеологические, психологические, организационные и т.д.

Итоги периода радикальных реформ, происходящих в России, показывают, что наряду с очевидными положительными моментами на данном этапе перехода российского общества от «плановой» к «рыночной» экономике обнаружилось множество негативных явлений: существенно ухудшилась экономическая ситуация, увеличивается расслоение общества по уровню доходов, падает качество жизни и т.д. Особенно заметны последствия этих негативных явлений в психологической сфере – существенным образом изменяется поведение людей, их отношение друг к другу, их система ценностей; меняется социальная и личностная ориентация индивида при оценке социальных и политических событий; наблюдается поляризация позиций в отношении к ходу реформ, в степени участия в них конкретных людей [3, *с. 66*].

В современных экономических условиях развитие государственной службы и ее выживание зависят от трех важных условий: благоприятной деловой окружающей среды; правильно выбранной стратегии и качества человеческих ресурсов. При этом первые два условия в какой-то степени являются производными третьего, поскольку самые лучшие стратегические модели управления политики и организации терпят провал без компетентного исполнения. Поэтому организации, которые хотят не только сохранить достигнутые положения, но и развиваться, не могут позволить себе выступать в роли пассивных потребителей рабочей силы.

Человеческие ресурсы являются носителями ресурса труда. Они приходят в организацию со своими потребностями, желаниями, квалификацией, опытом. Работники содействуют развитию и процветанию организации или, наоборот, препятствуют этому, они способны развиваться и совершенствоваться, увеличивая свою ценность для организации [6, *с. 111*].

Государственная служба по своей сути есть социальный институт, соответственно, ее важнейшей функцией является управление как способ сознательного регулирования отношений между людьми и одновременно поиск путей сохранения и развития их жизнеспособности.

Трудности построения системы профессионального развития управленцев, адекватной новой социокультурной ситуации, обусловлены рядом факторов: 1) в мире складывается новая практика управления регионами и городами в контексте пространственного развития, которая практически не представлена в российской теории и практике; 2) не разработаны методы рыночного управления, позволяющие включать активность различных субъектов в решение проблем регионов; 3) суще-

ствующая в развитых странах система государственного управления и подготовки управленцев выработана с учетом социально-культурных и экономических особенностей этих стран и без специальных аналитических работ не может быть напрямую перенесена в российскую государственную и муниципальную практику [4, *с. 85*].

Деятельность по обеспечению эффективного функционирования и развития системы государственной службы, повышению профессионализма и профессиональной культуры может быть результативной в том случае, если опирается на хорошо продуманную, логичную, отражающую интересы большинства граждан законодательную базу.

Для определения эффективности управления человеческими ресурсами на государственной службе в первую очередь необходимо обратить внимание на законодательство Российской Федерации по вопросам приема граждан на государственную службу, а также на их профессиональное обучение (переобучение), карьерный рост, заработную плату, пенсионное обеспечение и т.д. С середины 90-х годов XX века и по настоящее время в России действует жесткая система отбора кандидатов и предъявляемых к ним квалификационных требований при поступлении на государственную службу.

При таком подходе акцент поставлен на наличие у кандидатов высшего образования, опыта работы по специальности, достижение строго определенного возраста и в меньшей степени личных и деловых качеств. При этом женщинам, имеющим малолетнего ребенка или иждивенцев, гражданам, обладающим низким социальным статусом, лицам нетрадиционной ориентации и другим слабозащищенным категориям, как правило, путь на государственную службу закрыт [5, *с. 80*].

В ряде западных стран новая администрация проводит замену только старшего персонала министерств, оставляя чиновников средних, низших рангов на своих постах и в тех же самых должностях. Если к данной профессиональной стабильности, постоянству служения присовокупить еще постоянно сдаваемые квалификационные экзамены, то можно с полной уверенностью говорить о высоком профессиональном и высоком уровне культуры государственных служащих западных стран. Способствует повышению профессионализма также и жесткий, несмотря на демократизм отношений, контроль за деятельностью государственных служащих, их регулярная отчетность перед вышестоящими руководителями. При этом вопросы дискриминационного характера, связанные с полом, возрастом, нетрадиционной ориентацией и др., считаются неприемлемыми и охраняются государством.

В качестве приемлемых механизмов связи сфер профессионального образования и государственной службы в развитых странах разрабатываются специальные средства педагогической и психологической компенсации рассогласований между возможностями профессиональной школы (технологиями, техникой, организацией учебного процесса и конкретных учебных мест) и требованиями развивающегося производ-

ства (технологиями, техникой, организацией трудового процесса и конкретных рабочих мест).

К числу таких средств можно отнести средства развития персонала, включая внутрифирменное обучение; средства психологической поддержки и сопровождения профессиональной карьеры; средства с контингентом на свободном рынке труда.

В большинстве случаев карьерный рост и заработная плата государственного служащего могут оставаться на неизменном уровне, независимо от степени его активности в выполнении трудовой деятельности. Это приводит к упаднических настроениям среди состава государственных и муниципальных служащих и сказывается на их показателях. В худшем случае подготовленных государством специалистов переманивают в коммерческие структуры, где карьерный рост становится не так важен, как несовместимый с государственным уровень заработной платы.

С начала 2004 года и по настоящее время Президентом Российской Федерации были частично выполнены первые шаги по преобразованию государственной службы Российской Федерации, увеличению ее привлекательности и значимости. По своей сути эти нормативно-правовые документы выглядят очень привлекательно, особенно это касается размера заработной платы и продолжительности очередных ежегодных и дополнительных отпусков. Однако именно эти позиции хоть и вступили в официальную юридическую силу, но реальный вопрос о повышении денежного содержания федеральным государственным служащим остается открытым.

На сегодняшний день, при значительном увеличении доходов федеральных государственных служащих центрального аппарата (даже считая 10%-е понижение), наметилось существенное расслоение по уровню доходов с государственными служащими территориальных органов. Эти непопулярные в народной среде решения изменяют поведение государственных служащих центрального аппарата и территориальных органов, их отношение друг к другу, что приводит к снижению морально-психологического климата в коллективе.

В период формирования новых административных институтов государством в полной мере используется статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации (увольнение по сокращению штатов или численности штата). В таких рамках федеральные государственные служащие должны самостоятельно отыскать в себе внутренние резервы и доказать государству свою состоятельность. Однако многие работодатели не хотят видеть у себя на службе опытных сотрудников, нередко предпочитая им других, менее квалифицированных специалистов. Оказываясь в положении безработного, государственные служащие часто не могут найти новую работу, а в организацию, где присутствует государственная служба, они попасть уже не смогут исходя из предъявляемых к ним квалификационных требований. Поэтому государству следует разработать механизм социальной защиты такого специфического вида службы, как государственная служба.

Проблемы развития регионов, их роль в реализации социально-экономических задач справедливо привлекают внимание ученых. Однако следует признать, что анализ этих проблем находится в зачаточном состоянии. Нуждаются в теоретических и практических исследованиях многие вопросы, в частности развитие рынка труда, разграничение их функций с Федерацией. Важны многие процессуальные вопросы, механизм реализации тех или иных функций с использованием финансовых, кредитных, административных рычагов. Образование федеральных округов дает возможность объединить усилия регионов, входящих в округ, для решения многих экономических вопросов. Так, при имеющейся специфике каждого из регионов, входящих в Сибирский федеральный округ, есть много сходного, в том числе общность ситуации относительно трудовых ресурсов.

Таким образом, современная система государственной службы в России нуждается в серьезных изменениях в связи с активным внедрением во все сферы общественной жизни современных методов работы. Потенциал повышения качества подготовки специалистов государственной службы раскрывается многопланово, открывая возможности совершенствования методологии и стратегии определения содержания самой государственной службы. В числе факторов, снижающих эффективность кадровой работы, можно выделить отсутствие долгосрочных стратегических программ по привлечению и развитию персонала организации.

Литература

1. *Волгин Н.А.* Социальная политика. – М., 2004. – С. 734.
2. *Забродин Ю.М.* Положение дел в области управления человеческими ресурсами. – Красноярск, 2000. – С. 36.
3. *Забродин Ю.М.* Проблемы управления человеческими ресурсами. – Красноярск, 2001. – С. 66.
4. *Иванова Л.В., Блинов Г.Н., Юшкова Р.И.* Профессионализация муниципального управления. Формат образовательной программы для муниципальных управленцев. – Красноярск, 2004. – С. 85.
5. Вопросы дискриминации при заключении трудового договора / *Д.В. Рахинский, Л.Г. Король, И.В. Малимонов* [и др.] // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – Красноярск, 2015. – Вып. 1. – С. 78–83.
6. *Подлесный С.А., Васильева В.Л.* Управление человеческими ресурсами. – Красноярск, 2000. – С. 58.
7. *Черкашина Е.Ю.* Человек как объект управления. – Красноярск, 2000. – С. 61.