

ДЕРГАЧЕВ Сергей Валентинович – заслуженный работник государственной службы Республики Марий Эл; доцент кафедры правового обеспечения государственного и муниципального управления Марийского государственного университета (424001, Россия, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, пл. Ленина, 1; dergachev_sv@mail.ru)

О НЕКОТОРЫХ РЕГИОНАЛЬНЫХ АСПЕКТАХ ТЕХНОЛОГИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье с учетом результатов социологических исследований представлен авторский взгляд на технологизацию профессионального развития государственных гражданских служащих субъекта РФ в единстве трех ее проявлений: как социальное явление, собственно технологию и как систему институтов. Рассмотрение проблемы профессионального развития в указанном аспекте позволяет комплексно решать задачу профессионализации института региональной гражданской службы.

Ключевые слова: профессиональное развитие, государственная гражданская служба, технологизация

Объективные потребности в развитии и совершенствовании отечественной государственной гражданской службы (далее – гражданская служба) заставили обратить внимание на профессиональные характеристики ее кадрового состава (уровень и направление образования, опыт профессиональной деятельности в соответствующей сфере, набор имеющихся компетенций и др.), которые формируются и изменяются в т.ч. под комплексным и неоднозначным воздействием профессиональной среды [Калачева и др. 2004: 33]. Динамичным изменениям обычно описывают посредством понятия «профессиональное развитие». Ранее нами было предложено рассматривать профессиональное развитие государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) как системно организованный и управляемый, вариативный, индивидуально-творческий процесс приобретения, адаптации и реализации в служебной деятельности профессионально значимых качеств и способностей, а также знаний, умений и навыков, получаемых в специализированных учреждениях профессионального образования или посредством технологий обучения персонала в государственных органах и самообразования [Дергачев, Арзамасцев 2008: 21]. Как представляется, каждое мероприятие, осуществляемое в рамках реформирования и развития гражданской службы и направленное на формирование профессионального кадрового ядра в государственных органах, можно охарактеризовать как технологию, а непосредственно процесс реализации, с известной долей допущения, – как технологизацию. Технология в современном понимании включает все оперативные структуры и системы, обеспечивающие реализацию соответствующей деятельности и достижение ее целей, систему управления, систему ресурсов, систему интеллектуального и кадрового обеспечения¹. Поэтому применительно к кадрам гражданской службы под технологизацией, на наш взгляд, допустимо понимать совокупность приемов, форм, методов и воздействий, применяемых для решения конечных задач в процессе развития кадрового потенциала, реализации кадровых программ и стратегий, осуществление перспективных направлений в кадровой сфере. В силу этого технологическая сторона развития кадров гражданской службы может представлять собой «способ применения теоретико-методологических выводов социальных наук... в практических целях»².

¹ *Энциклопедический словарь работника кадровой службы* (под общ. ред. В.М. Анисимова. 1999. М.: ИНФРА-М. VII. С. 270.

² Там же.

В настоящее время для технологизации профессионального развития персонала государственных органов определенные возможности предоставляют указы Президента РФ от 28 декабря 2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» и от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». На наш взгляд, в контексте требований указанных документов технологизация как системный феномен может рассматриваться в трех аспектах.

1. Как социальное явление привнесения и «вживления» в ежедневный служебный алгоритм каждого гражданского служащего технологий профессионального развития, превращающихся со временем в неотъемлемый элемент профессиональной служебной деятельности персонала государственной службы. Можно утверждать, что такое состояние, например, на гражданской службе Республики Марий Эл достигнуто посредством индивидуального планирования каждым гражданским служащим своего профессионального развития. В республике кадры гражданской службы формируют траекторию личного профессионального развития на основе указанных планов. Это, в частности, позволило упорядочить и в определенной мере индивидуализировать процесс получения служащими дополнительного профессионального образования, конкретизировать процедуру оценки профессионального уровня. Так, в результате внедрения индивидуальных планов профессионального развития в течение 5 последних лет 100% служащих в установленном законодательством сроки получили дополнительное профессиональное образование, успешно прошли профессиональные испытания в форме аттестации или квалификационного экзамена, а также не допустили случаев нарушения правил служебного поведения. Социологический опрос, проведенный в 2012 г. под руководством автора данной статьи в государственных органах республики, показал, что 75% опрошенных гражданских служащих оценивают используемые технологии формирования и оценки уровня профессионализма гражданских служащих как достаточно эффективные для профессионального и служебного роста [Дергачев 2014: 88].

2. Как собственно технология овладения (изучение, адаптация к специфическим условиям гражданской службы и эффективное применение) руководителями и кадровыми службами государственных органов современными научно-методическими подходами к повышению уровня профессионализма служащих в интересах укрепления и развития института гражданской службы. В настоящее время 38% гражданских служащих и 42% экспертов среди факторов, способных положительно влиять на их отношение к своей служебной деятельности, указывают на возможность своего профессионального развития, осуществляемого в различных формах [Магомедов 2013: 33]. С учетом данного обстоятельства на государственной гражданской службе Республики Марий Эл внедряются современные методологические и технологические подходы к расширению профессиональной компетентности гражданских служащих. Так, в ходе реализации Концепции активизации внедрения инновационных подходов к обучению гражданских служащих республики (2010–2012 годы)¹ основной акцент был сделан на организации профессионального обучения кадров непосредственно в государственных органах. В результате обобщения и анализа проведенной работы был сформирован и предложен к реализации стандарт внедрения инноваций в профессиональное обучение гражданских служащих [Дергачев 2013: 64]. Другим важным направлением технологизации профессионального развития служащих в настоящее время становится внедрение на гражданской службе компетентностного подхода. Сегодня уже можно говорить о некотором опыте в этом вопросе. Так, например, применительно к гражданской службе Владимирской обл. предложен механизм разработки модели компетенций кадров для различных категорий и должностных групп [Лапыгин, Ершова 2013]. При этом условием должностного (карьерного) роста служащего

¹ Распоряжение Президента Республики Марий Эл от 02.03.2010 N 41-рп «Об утверждении Концепции активизации внедрения инновационных подходов к обучению государственных гражданских служащих Республики Марий Эл (2010–2012 годы)». Доступ: <http://base.garant.ru/20718492/> (проставлено 13.02.2015).

становится уровень его профессионального развития, проявляемый через степень овладения соответствующими профессиональными компетенциями. Аналогичная работа проводится и в субъектах РФ, входящих в состав Приволжского федерального округа. Кроме того, в Республике Марий Эл по заказу администрации главы республики в интересах профессионального развития кадров разработан практикум обучающих мероприятий (тренингов, деловых игр) для гражданских служащих категории «руководители», направленных на развитие и совершенствование их управленческих компетенций [Практикум... 2014]. Как представляется, внедрение компетентностного подхода позволит более предметно подходить к формированию на гражданской службе профессионального кадрового ядра, в т.ч. и посредством практикоориентированного обучения.

3. Как система институтов, выполняющих управленческие функции по достижению необходимого уровня профессиональной подготовки индивида в административной среде государственной гражданской службы (сверхсистема, согласно В.М. Анисимову). На наш взгляд, примером такой системы может служить система управления профессиональным развитием гражданских служащих, создаваемая в субъекте РФ на основе подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров во главе с государственным органом по управлению региональной государственной гражданской службой (в большинстве субъектов РФ, входящих в состав ПФО, – это администрации высших должностных лиц названных субъектов). Как консолидированно (96,7%) отметили участники экспертного опроса, проведенного среди специалистов и руководителей кадровых служб государственных органов Республики Марий Эл, необходимым условием реализации мероприятий, предусмотренных программами развития гражданской службы, должно стать укрепление кадровых служб и усиление их роли как субъектов управления профессиональным развитием гражданских служащих. На наш взгляд, данное положение должно получить нормативное закрепление в российском законодательстве в сфере гражданской службы.

Как представляется, проявленные социологические и технологические аспекты профессионального развития гражданских служащих отвечают современной управленческой парадигме и должны учитываться при управлении процессами административных преобразований, определении основных направлений развития гражданской службы в субъекте РФ, а также при организации современной системы управления профессионально-квалификационным развитием персонала региональных органов государственной власти.

Список литературы

Дергачев С.В., Арзамасцев А.Д. 2008. *Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих в субъекте Российской Федерации*: монография. Йошкар-Ола: МарГТУ. 164 с.

Дергачев С.В. 2013. Инновации в профессиональной подготовке кадров региональной государственной гражданской службы. – *Материалы IX Международной научно-практической конференции «Восточное партнерство – 2013»*. 7–15 сентября 2013 г. Перемышль: Nauka i studia. С. 62–66.

Дергачев С.В. 2014. О некоторых мотивационных аспектах обеспечения модернизационных процессов на государственной гражданской службе Республики Марий Эл. – *Materials of the X International scientific and practical conference «Conduct of Modern Science»*. Vol. 8. Economic science. Governance. Sheffield: Science and education LTD. С. 86–91.

Калачева Т.Г., Мальцев В.А., Тихонина С.А. 2004. *Профессиональная среда государственной гражданской службы*: монография. Н.Новгород: Изд-во ВВАГС. 112 с.

Лапыгин Ю.Н., Ершова О.В. 2013. Модели компетенций государственных гражданских служащих. – *Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы*. № 9. С. 189–208.

Магомедов К.О. 2013. Социологический анализ проблемы мотивации труда гражданских служащих. – *Государственная служба*. № 1. С. 31–36.

Практикум обучающих мероприятий (тренингов, деловых игр) для государственных

гражданских служащих категории «руководители», направленных на развитие и совершенствование их управленческих компетенций: учебно-методическое пособие. (сост. Н.И. Ларионова, В.Ю. Маслихина, С.В. Краснова и др.). 2014. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет. 140 с.

DERGACHEV Sergei Valentinovich, Honored Worker of the Public Service of the of Mari El Republic, Associate Professor of the Chair of Legal Support of Public and Municipal Administration, Mari State University (Lenin sq., 1, Yoshkar-Ola, Mari El Republic, Russia, 424001; dergachev_sv@mail.ru)

ABOUT SOME REGIONAL ASPECTS OF THE TECHNOLOGIZATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE CIVIL SERVANTS

Abstract. *The author's view on the technologization of professional development of the public civil servants of the Russian constituent entity is based on the principle of unity of three of its aspects: the social phenomenon by itself, the technology and the system of institutes. The analysis of a problem of professional development in this special context allows solving the problem of professionalization of the institutes of regional civil service in a complex.*

Keywords: *professional development, public civil service, technologization*

УДК 331.108.2:622.276

ГАЙСИНА Люция Мугтабаровна – к.соц.н., доцент кафедры истории и культурологии Уфимского государственного нефтяного технического университета (450062, Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, 1; glmug@mail.ru)

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. *В данной статье рассматривается необходимость внедрения социальных технологий в практику деятельности служб управления персоналом. Предложены авторские классификация социальных технологий, технология развития персонала и алгоритм реализации социальных технологий в сфере управления персоналом.*

Ключевые слова: *управление персоналом, социальные технологии, алгоритм реализации, социальная коммуникация, конструирование, трансформация, развитие персонала*

Современное российское общество переживает динамичные преобразования социальных систем и социокультурных практик, что повышает роль коммуникативной составляющей в социальных процессах. Вышесказанное формирует потребность внедрения новых технологий в практику деятельности служб управления персоналом. Возникает потребность в специфических технологиях социального планирования, проектирования и прогнозирования развития персонала в условиях адаптации системы управления организации в период социальных изменений. Основу изучения социальных технологий сформировала школа социологии и теории управления болгарских ученых (М. Марков, Н. Стефанов). Н. Стефанов применительно к технологиям сделал следующее замечание: «Там, где человек активно и целенаправленно относится к окружающим его процессам, где он стремится сознательно и планомерно изменять природную и социальную среду, там в принципе возможна технология» [Стефанов 1976: 87]. Таким образом, если «тех-