УДК: 005.96(519.5) DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-6-35-39

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: ОБЗОР ОПЫТА РЕСПУБЛИКИ КОРЕЯ

***Газиева И.А.*[1]**

В статье приводится обзор опыта Республики Корея в сфере управления развитием человеческих ресурсов страны. Цель статьи – представить обзор управления человеческими ресурсами по результатам зарубежной стажировки победителей Конкурса лучших практик Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Обосновывается, что специфика управления развитием человеческих ресурсов в Республике Корея определяется дефицитом рабочих мест на рынке труда, делающим получение хорошего образования решающим в становлении успешной карьеры любого корейца.

Автор приходит к выводу, что большая часть изученных учреждений и вузов ориентирована на подготовку, профессиональное развитие, оценку деятельности государственных служащих, изучение различных аспектов профессиональной деятельности государственных служащих и ее эффективность.

Ключевые слова: профессиональное развитие, кадровый потенциал, кадровый резерв, человеческие ресурсы, кадровая политика, социология образования, социология управления, зарубежный опыт, лучшие практики.

MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT: OVERVIEW OF THE EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF KOREA

GAZIEVA I.A. – Candidate of Sociological Studies, Director of the Center for General Academic Education Initiatives,Institute for Organizational Development and Strategic, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration Initiatives (Russian Federation, Moscow), e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

The article gives an overview of the experience of the Republic of Korea in the management of human resources development in the country. The purpose of the article is to provide an overview of human resources management based on the results of the foreign internship of the winners of the Best Practices Competition of the Russian Academy of National Economy and State Service under the President of the Russian Federation.

It is substantiated that the specifics of the management of human resources development in the Republic of Korea is determined by the shortage of jobs in the labor market, which makes getting a good education decisive in the formation of a successful career of any Korean.

The author comes to the conclusion that most of the studied institutions and universities are focused on training, professional development, evaluation of the performance of civil servants, the study of various aspects of the professional work of civil servants and its efficiency.

Keywords: professional development, personnel potential, personnel reserve, human resources, personnel policy, sociology of education, sociology of management, foreign experience, best practices.

Газиева Инна Александровна – кандидат социологических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт организационного развития и стратегических инициатив, директор Центра общеакадемических образовательных инициатив, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т. Вернадского, д. 84, e-mail: gazieva-ia@ranepa.ru

Формирование системы развития человеческих ресурсов и организация дальнейшего управления ею являются процессами, во многом определяющими перспективы развития любой страны, поэтому нуждаются в комплексном подходе к изучению и дальнейшему развитию, в чем ведущую роль играет изучение лучших практик как внутри нашей страны, так и за ее пределами.

Именно на это нацелен Конкурс лучших практик Президентской академии, который вот уже шестой сезон реализуется Институтом организационного развития и стратегических инициатив РАНХиГС[1]. Данное общеакадемическое образовательное мероприятие давно переросло формат только конкурса, поскольку на сегодняшний день представляет собой целый обучающий комплекс, который имеет:

– соревновательную составляющую: направлен на выявление, поддержку и продвижение лучших технологий и практик в сфере внедрения образовательных технологий, управления карьерой, результатов интеллектуальной деятельности;

– образовательную составляющую: в течение конкурсного сезона для участников проводится несколько образовательных сессий, направленных на формирование и развитие не только непосредственно проектных компетенций, но и компетенций по «упаковке» и презентации проектов;

– развивающую составляющую: совершенствование проектов с учетом комментариев экспертов посредством их доработки для масштабирования, тиражирования среди подразделений и филиальной сети Академии при Президенте РФ;

– исследовательскую составляющую: содержится не только в изыскательской деятельности участников Конкурса в ходе разработки и реализации проектов, но и в изучении лучших практик в рамках зарубежной стажировки, на которую направляются разработчики лучших проектов. Целью такой стажировки является изучение передового зарубежного опыта использования образовательных инноваций в обучении, а также управления карьерой и профориентации студентов.

На результатах таких стажировок мы бы и хотели остановиться в данной статье. Победители конкурса разных сезонов уже побывали в Нидерландах (г. Маастрихт), в Португалии (г. Лиссабон и г.Порту), в Израиле (г. Иерусалим, г.Тель-Авив, г. Хайфа, г.Йокнеам), в Казахстане (г.Астана). В одной из статей мы уже описывали образовательные результаты данных стажировок[2]. Здесь же мы приведем краткий обзор лучших практик в сфере организации управления развитием человеческих ресурсов в Республике Корея (стажировка сезона 2016-2017 гг.), предваряя своеобразный цикл статей участников данной стажировки, в которых будут детально раскрыты наиболее значимые ее результаты.

Для начала отметим, что специфика управления развитием человеческих ресурсов в Республике Корея определяется дефицитом рабочих мест на рынке труда, делающим получение хорошего образования решающим в становлении успешной карьеры любого корейца. Именно поэтому с конца 1980-х годов поступление в престижное учебное заведение является наивысшим приоритетом для любой семьи и самым главным событием в жизни молодых корейцев, а процесс сдачи вступительных экзаменов обычно имеет весьма напряженный характер и требует очень больших усилий, зачастую находящихся на грани самопожертвования.

[1]Газиева И.А. Конкурсные образовательные мероприятия как технология разработки и реализации кадровой политики организации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т.13. – №2. – С.133–142.

[2]Газиева И.А. Современные методы совершенствования образовательного процесса в высшем учебном заведении: обзор зарубежных практик // Лучшие практики образовании и профориентации Президентской академии: Сборник методических материалов и статей. Выпуск 2. – М.: Издательство «Перо», 2017. – С.7–10.

Одним из наиболее престижных, хоть и достаточно молодых вузов Кореи является Университет Согён. Здесь разработаны заслуживающие большого внимания технологии, используемые не только в образовательном процессе, но и в организации студенческих практик и стажировок, в управлении карьерой будущих выпускников университета, что детально будет раскрыто в других статьях участников стажировки. Вызывает интерес система наставничества, предполагающая закрепление за каждыми пятнадцатью студентами преподавателя, курирующего их учебную и внеучебную деятельность.

В университете активно развивается и социальное проектирование, которое одобряется и спонсируется университетом. Об одном из таких проектов участники стажировки смогли узнать из выступления студентов университета, изучающих русский язык. Ребята реализуют проект по предоставлению устных и письменных переводческих услуг на русском языке. Суть проекта заключается в том, что студенты, применяя полученные в университете знания русского языка, осуществляют перевод и дубляж на корейский язык русских образовательных детских видеороликов.

Одной из знаковых технологий, активно используемых в университете, является тиражирование лучших образовательных практик, что роднит ее с Конкурсом лучших практик Президентской Академии. Однако в отличие от наших мероприятий, лучшие практики преподавателей университета не проходят никакого конкурсного или иного отбора, а транслируются преподавателем, обладающим такой практикой, представителям профессорско-преподавательского состава университета в рамках «круглых столов», методических семинаров и конференций.

В университете Согён осуществляется обучение по многим современным направлениям подготовки. Однако заслуживает большого внимания университет, обладающий сложившимися с древних времен традициями, – Университет Сонгюнгван (Sungkyunkwan University). Этот университет интересен для нас не только тем, что является старейшим университетом Кореи, история которого начинается с основанной в 1398 году академии конфуцианства Сонгюнгван, но и тем, что изначально его деятельность была нацелена на подготовку государственных служащих. Лишь в 1895 году образовательное учреждение было преобразовано в современный университет. Сегодня в университете осуществляется подготовка по многим направлениям и программам обучения, в том числе по магистерской программе в области государственного управления (местное самоуправление) и программе Высшей школы управления (Master's Degree Program in Public Administration (Local Government)). Отметим, что студент может выбрать вторую и даже третью специальность. Безусловно, учиться по двум специальностям труднее, но такой диплом даёт преимущество при поиске работы.

Далее отметим, что в Корее сложилась и функционирует целая образовательно-исследовательская система, включающая учреждения и высшие учебные заведения, деятельность которых взаимосвязана, взаимозависима и в целом направлена на повышение эффективности деятельности госслужащих.

Одним из таких учреждение является *Корейская ассоциация государственной службы* (The Korean Association for Public Administration – KAPA). В ассоциацию входят индивидуальные и корпоративные члены, практические работники, ученые и студенты, которые интересуются различными аспектами развития государственной службы, включая подготовку государственных служащих. KAPA объединяет экспертов, имеющих передовые достижения в исследовании, преподавании и практике в области государственной политики и государственного управления. Ежегодно Ассоциацией проводится международная конференция по обмену опытом в сфере изучения различных процессов, протекающих в государственной службе разных стран. Кроме того, выпускается сборник, содержащий

результат передовых исследований в сфере государственной службы, «Международный обзор государственного управления» (The International Review of Public Administration).

Разработчиком оценочного инструментария для формирования кадрового резерва как из числа поступающих на госслужбу, так и из числа претендентов на повышение по карьерной лестнице является Корейский институт государственного управления (Korea Institute of Public Administration). Отметим, что система формирования и развития кадрового резерва для государственной службы строится на системе рангов (см. рис. 1), оценочные инструментарии разрабатываются в четком соответствии с ней.

Иерархия государственной службы в Республике Корея включает 9 рангов (рис. 1) от низшего – к высшему. Попасть на госслужбу можно, либо сдав экзамены после прохождения специального обучения, которое включает 4 года обучения в вузе и 1 год специальной подготовки для государственной службы (1–5 ранг), либо пройдя открытый экзаменационный тест при наличии опыта работы (9, 7, 5 ранг). Безусловно, прежде чем быть допущенным до того или иного экзамена, документы всех претендентов детально изучаются.

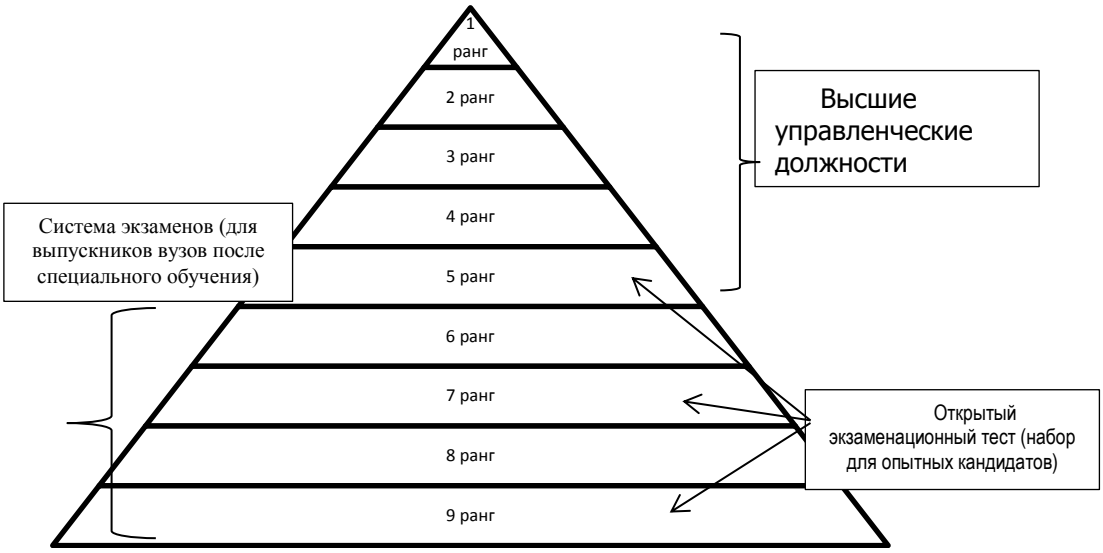


Рисунок 1 – Ранговая иерархия государственной службы Республики Корея
Figure 1– Ranking hierarchy of public service of the Republic of Korea

Одним из примеров оценки руководителей высшего звена является однодневная ролевая игра, в ходе которой соискатели демонстрируют свои управленческие навыки. Все оценочные инструментарии и, соответственно, критерии оценки утверждаются экспертной комиссией из числа сотрудников Института.

Что касается образовательных программ, реализация которых нацелена на профессиональное развитие государственных служащих Республики Корея, то их разработкой занимается *Национальный институт развития человеческих ресурсов при Министерстве управления персоналом* (National Humans Resources Development Institute)[1]. Дополнительные программы для государственных служащих Кореи отличаются не только разнообразием

[1]Major Directions and Features of NHI`s Education Programs in 2017 // NHI Highlights, vol.27 2017. – p.18 – 49.

направлений, но и разнообразием образовательных технологий. Большинство программ представляют собой дистанционные курсы, выбираемые госслужащими в зависимости от персональных профессиональных потребностей.

Еще одной организацией, деятельность которой направлена на развитие государственных служащих, является *Корейское агентство международного сотрудничества KOICA (KoreaInternationalCooperationAgency),*созданное в 1991 году Министерством иностранных дел и торговли Южной Кореи в статусе правительственной организации.Программа KOICA осуществляется в рамках стипендиальной программы «CIAT» (Capacity Improvement and Advancement for Tomorrow) совместно с государственными кадровыми службами стран-партнеров. Одним из вариантов сотрудничества нашего вуза с Ассоциацией является разработка и реализация совместных международных магистерских программ для государственной кадровой службы.

Итак, по результатам изучения практических материалов, полученных в ходе стажировки в Республике Корея и приведенных в рамках данной обзорной статьи, можно говорить о том, что в Республике Корея скоплен богатый опыт в сфере управления развитием человеческих ресурсов. Этот опыт будет детально описан в последующих статьях и может стать дополнительным источником для разработки технологий и инструментов совершенствования системы управления человеческими ресурсами всей нашей страны, включая кадровый потенциал государственной службы.

Библиография/References:

1. Газиева И.А. Конкурсные образовательные мероприятия как технология разработки и реализации кадровой политики организации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017.–Т.13.– № 2 – С.133-142.

2. Газиева И.А. Современные методы совершенствования образовательного процесса в высшем учебном заведении: обзор зарубежных практик // Лучшие практики образовании и профориентации Президентской академии: Сборник методических материалов и статей. Выпуск 2. – М.: Издательство «Перо», 2017. – С.7–10.

3. Major Directions and Features of NHI`s Education Programs in 2017 // NHI Highlights, vol.27 2017. – p.18-49

4. Hong Kap Kim, Pan Suk Kim 2012 Modulation of Korea`s Development Experience: The Establishment of Career Civil Service System in the Korean Government. – Ministry of Strategy and Finance, Republic of Korea, 2013. – 65p.

1. Gazieva, I.A. (2017) Konkursnye obrazovatel'nye meropriiatiia kak tekhnologiia razrabotki i realizatsii kadrovoi politiki organizatsii [Competitive educational activities as the technology of development and implementation of the personnel policy of the organization] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T.12. – № 2 – P. 133– 142. (InRuss.)

2. Gazieva, I.A. (2017) Sovremennye metody sovershenstvovaniia obrazovatel'nogo protsessa v vysshem uchebnom zavedenii: obzor zarubezhnykh praktik [Modern methods of improving the educational process in higher education: a review of foreign practices] // Luchshie praktiki obrazovanii i proforientatsii Prezidentskoi akademii [Best practices of education and vocational guidance of the Presidential Academy]: Sbornik metodicheskikh materialov i statei. Vypusk 2. – M.: Izdatel'stvo «Pero». – P. 7–10. (InRuss.)