УДК 316.334.22:35.08 DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–1–21–36

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И АДАПТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Буташин Д.А.[1]

Цель научной статьи: на основе социологического анализа определить проблемное поле эволюционирования института государственной службы в направлении подготовки конкуренто-способных и адаптивных управленческих кадров.

Социологическая оценка происходящих изменений призвана внести ясность в построение логики трансформационных процессов при подготовке управленческих кадров, выявить и охарактеризовать факторы, содействующие и препятствующие дальнейшей институционализации воспроизводства российской управленческой элиты.

В качестве *предмета исследования* выступает механизм подготовки государственных управленцев нового поколения.

С позиций социологического знания осуществлен анализ наиболее существенных преобразований последнего десятилетия в области формирования кадрового потенциала государственной службы Российской Федерации, прежде всего их социально-экономическая и политико-правовая составляющие.

Выявлены основные направления и механизмы государственной политики по вопросу формирования управленческих кадров нового поколения, раскрыты недостатки системы мотивации государственных служащих на современном этапе.

Ключевые слова: государственная служба, социальные технологии, институционализация, адаптивность, конкурентоспособность, управление.

Буташин Дмитрий Анатольевич – доктор экономических наук, профессор, проректор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82; e-mail: pr_butashin@ranepa.ru

SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF TRAINING OF COMPETITIVE AND ADAPTIVE MANAGEMENT PERSONNEL OF THE PUBLIC SERVICE SYSTEM

BUTASHIN D.A. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Vice-Rector of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow) e-mail: pr_butashin@ranepa.ru

The purpose of the scientific article: on the basis of a sociological analysis, to determine the problem field of the evolution of the institute of civil service in the direction of training competitive and adaptive management personnel.

The sociological assessment of the changes in progress is intended to bring clarity to the construction of the logic of transformational processes in the preparation of management personnel, to identify and characterize the factors that contribute to and impede the further institutionalization of the reproduction of the Russian management elite.

The subject of the research is the mechanism of training state managers of the new generation.

From the standpoint of sociological knowledge, an analysis of the most significant transformations of the last decade has been made in the area of formation of the personnel potential of the civil service of the Russian Federation, first of all their socio-economic and political-legal components.

The main directions and mechanisms of state policy on the formation of managerial personnel of the new generation are revealed, the shortcomings of the system of motivation of civil servants at the present stage are shown.

Keywords: public service, social technologies, institutionalization, adaptability, competitiveness, management.

В современных условиях всесторонней модернизации России происходят глубокие структурные изменения в сфере организации процесса подготовки государственных управленцев нового поколения – конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы.

В настоящее время в Российской Федерации осуществляется сложный комплекс системных преобразований в различных сферах деятельности, среди которых модернизация сферы государственного управления имеет особую значимость. Сама историческая специфика института государственной службы определяет ее приоритетность в системе социальных отношений, поскольку государственное

регулирование общественного развития является важнейшей составляющей обеспечения устойчивой и благополучной жизнедеятельности социума.

Для реализации социологического анализа подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы прежде всего необходимо (в качестве отправной точки исследования) определиться с тем, какие процессы, факторы, общественные явления и глобальные тренды являются главными акселераторами модернизационных запросов со стороны государства, общества и личности. Представляется, что современная отечественная государственная служба со всеми присущими ей проблемами и противоречиями во многом детерминирована социально-экономическими, политическими и в некоторой степени даже психологическими трансформациями, вызванными крахом мировой социалистической системы и распадом Советского Союза.

В поисках такой отправной точки социологического анализа важно понимать, что становление новой российской государственности, появление во внутриполитической повестке вопросов, связанных с возникновением и развитием институтов гражданского общества, сложности инновационного развития национальной экономики, а также внешнеполитические вызовы – все эти связанные между собой факторы послужили действенным стимулом к управленческой модернизации России. В этой логике становится совершенно обоснованным утверждение о необходимости «перестроить всю систему государственной службы»[1], высказанное в ежегодном Послании Президента Федеральному Собранию в 2018 г.

Сложность выявления ключевых причин, определяющих недостаточную эффективность государственной кадровой политики в области подготовки государственных менеджеров, как отмечает Н.С. Мельникова, связана с тем, что подлинные причины могут находиться не на поверхности проблемного поля; напротив, подобные трудности могут быть проблемами-айсбергами, обнаружить которые призвано выявление следующих причинно-следственных связей:

1. на сегодняшний день у существенного числа гражданских служащих отсутствует высшее образование по профилю управленческой деятельности, что порождает их несоответствие современным требованиям сформированности основных управленческих компетенций, столь необходимых на государственной службе;

2. до сих пор не сформирована отлаженная модель профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации госуправленцев всех звеньев государственного управления;

[1] Послание Президента Федеральному Собранию. 1 марта 2018 г. .– URL:http://www.kremlin.ru/ events/ president/news/ 56957 (дата обращения: 12.10.2018).

3. модели непрерывного охвата образовательной средой (т.н. непрерывного образования) наравне с функционированием специализированных образовательных кластеров по подготовке управленческих кадров – задачи, проекты решения которых только начали прорабатываться в течение последнего десятилетия;

4. сложности с устойчивостью кадрового состава (проблема текучести кадров) и недостаточно высокий уровень мотивации при осуществлении профессиональной деятельности в сфере государственного управления[1].

Таким образом, базисными в определении предпосылок необходимости подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы выступают организационный и образовательный элементы. Исходя из такого понимания, целесообразно определить перечень управляющих воздействий, способных качественно преобразить всю управленческо-образовательную среду. В этих целях необходимо определиться как с нормативным регулированием процесса подготовки государственных управленцев в Российской Федерации и понятийным аппаратом данного процесса, так и с тем, какие параметры должны быть заложены в оценке их конкурентоспособности и адаптивности.

Как и в случае с зарубежной практикой, основные требования к профессионализму и компетентности госслужащих закреплены нормативно законодательством Российской Федерации. В частности, Федеральным законом от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определено, что для замещения должностей гражданской службы требуется, во-первых, соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования и, во-вторых, соответствие стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, необходимым для реализации соответствующих должностных обязанностей на государственной гражданской службе Российской Федерации[2].

Наряду с этим Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» трактует муниципальную службу в качестве профессиональной деятельности граждан, осуществляющейся на постоянной основе на должностях муниципальной службы, которые должны замещаться путем заключения трудового договора (иначе – контракта)[3]. Смысл и содержание названной

---

[1] Мельникова М.С. Концептуализация повышения качества подготовки государственных гражданских служащих посредством реализации инновационного потенциала мотивационного программно-целевого управления (МПЦУ) // Мир науки, культуры, образования.– 2011.– №5. – С.156

[2] Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. .– ст. 12..– URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/#dst0 (дата обращения: 14.10.2018).

[3] Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ. .–

нормы позволяют прийти к выводу о том, что современная муниципальная служба как вид профессиональной деятельности в обязательном порядке нуждается в том, чтобы тот или иной кандидат владел специальными знаниями и навыками, а также, чтобы в целях эффективности принимаемых решений при формировании подходов к урегулированию сложных и многоаспектных управленческих проблем государственный управленец обладал достаточным потенциалом самообразования. Не случайно профессионализм и компетентность государственных служащих являются своеобразным принципом государственной и муниципальной службы. Именно для реализации этого принципа в нормативно-правовых актах закреплены вышеназванные требования.

Как показывает анализ нормативного регулирования процесса подготовки, в целом самой системе воспроизводства и совершенствования государственных и муниципальных служащих не хватает инструментов институционального проектирования социальной реальности. С точки зрения социологического знания институционализация чаще всего трактуется в качестве процесса упорядочения и формализации существующих в конкретном социуме межличностных связей и отношений и в практическом отношении предусматривает в первую очередь определение и закрепление социальных норм, правил и ролей с одновременным приведением их в систему, способную удовлетворять социально значимые потребности. Говоря об институционализации процесса подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы на современном этапе, под соответствующим феноменом следует понимать создание особого социального института, основанного на устойчивой и нормативно выраженной форме социального взаимодействия граждан того или иного государства по вопросам государственной службы.

Качественный анализ подготовки управленческих кадров в контексте ее институционализации требует всестороннего изучения как ее генезиса, так и современного состояния, которое как в теоретическом, так и в практическом измерениях во многом детерминировано характеристиками и сущностью осуществляемых инноваций в данной управленческой сфере[1]. В этом отношении было бы целесообразно охарактеризовать и проанализировать (с позиций системно-комплексного подхода) мероприятия и нововведения, направленные на оптимизацию существующей модели подготовки управленческих кадров для государственной службы.

Нововведения в системе государственной службы, осуществляемые в настоящее время, прежде всего ориентированы на повышение коэффициента

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 14.10.2018).

[1] Karpunets A.S. Formation of effective Communications in the Civil Service System and Its Interaction with the Public // Innovations in Science and Education: Challenges of Our Time. – London, 2017. – p. 166–169.

полезной деятельности государственной власти и органов муниципального управления. Осуществив их классификацию, мы можем вычленить два основополагающих направления: первое направлено на рационализацию и качественный поступательный рост эффективности использования финансовых и иных материальных затрат на обеспечение деятельности государственного аппарата, что следует обеспечить главным образом за счет внедрения в такую систему государственного регулирования различных передовых бизнес-технологий.

В этом отношении чрезвычайную значимость для развития современной общественно-политической и социальной жизни России приобретает всестороннее исследование моделей и механизмов государственно-частного партнерства. По причине присущего государственно-частному партнерству институционального характера[1] модель этой межструктурной кооперации представляется одним из актуальнейших механизмов, обладающих существенным прикладным потенциалом институционализации системы подготовки кадров для национальной государственной службы. Представляется, что реализация этого потенциала уже в обозримом будущем способна обеспечить не только многоаспектное взаимодействие публичной власти и негосударственного сектора, но и с учетом географической составляющей специфики системы кадрового обеспечения госуправления в Российской Федерации сбалансировать развитие региональной сети. Это, в свою очередь, потребует от всех участников кооперации самого прагматичного и точечного распределения имеющихся и потенциально возможных управленческих ресурсов. Все усилия государства в этом непростом направлении так или иначе должны быть ориентированы на достижение состояния конкурентоспособности государственных управленцев нового поколения, причем не только в рамках внутригосударственной корпоративной культуры, но и на глобальной арене.

В качестве отдельного вопроса следует обратить внимание и на региональное измерение такой социологической проработки, поскольку именно на региональном уровне реализовывались, реализуются и будут реализовываться множественные межправительственные соглашения. Не будет преувеличением утверждать, что, несмотря на существующую социальную структуру и сверхконцентрацию ресурсов в столичных городах России (Москва и Санкт-Петербург), судьба российской экономики, демографии, общественной культуры и прочие наиболее важные аспекты жизни и развития Российского государства во многом, если не в первую очередь, будут решены в регионах. Поэтому необходимость учета региональной специфики при подготовке управленческих кадров для органов государственной

[1] Львова А.А., Соколицына Н.А. Сущность государственно-частного партнерства как механизма реализации интересов государства и бизнеса // Проблемы науки. – 2018.– №4 (28). – С.88

власти регионов в свете обозначенных тенденций переоценить невозможно. Как известно, конкурентоспособность региональной территории определяется комплексом различных, но в тоже время взаимосвязанных факторов. К таким факторам следует отнести как естественно-природные (ресурсные, климатические, экономико-географическое положение и т.п.), технологические, инфраструктурные, информационные (все более – цифровые).

На систему подготовки будущих государственных служащих оказывает влияние фактор разграничения полномочий между федеральными и региональными уровнями государственного управления. Сопересечение полномочий приводит к таким последствиям, как опасная и ненужная состязательность органов государственной власти между собой и нежелание принимать т.н. «непопулярные» меры, что, в свою очередь, также приводит к ситуации, при которой одни органы стремятся переложить исполнение таких непопулярных в обществе мер на смежные органы. Кроме того, все более слабыми становятся взаимодействия федеральных территориальных органов между собой в рамках регионов. К сожалению, не так редки случаи, когда эти органы становятся конкурирующими между собой региональными политическими силами в борьбе за решение разного рода проблем конъюнктурного характера, негативно сказывающихся на имидже органов государственной власти[1]. Другими словами, напрашивается вывод о том, что неурегулированность процесса взаимодействия между федеральными и региональными уровнями государственного управления, отсутствие общепризнанного этического кодекса общения повышают конфликтогенность в бюрократической среде и негативно сказываются на процессе подготовки управленческих кадров для органов государственной власти.

Более того, негативным фактором социального расслоения бюрократической среды является резкая дифференциация материального обеспечения по признаку властной иерархии. Так, согласно данным Росстата, уровень среднемесячной начисленной зарплаты гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов России в 2017 г. был в 1,4 раза выше, чем у гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (табл. 1). Известно, что материальный фактор в определенной мере зачастую переоценен и не всегда является ключевым при выборе профессиональной деятельности[2]. Так или иначе, большинство тех, кто претендует на исполнение соответствующих обязанностей, не могут полностью игнорировать вопросы, связанные с материальным содержанием служащего.

---

[1] Моисеенко М.В. Повышение качества подготовки государственного менеджера // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2003.– №5. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_12417316_12490823.pdf (дата обращения: 06.11.2018). – с.13

[2] Власенко Т.А., Матюшенко Ю.В. Формирование механизма стимулирования персонала к осуществлению организационных изменений // Экономика развития. – 2017.– №3(83). .– с. 95

Таблица 1 – Численность работников, замещавших должности государственных гражданских и муниципальных служащих, и укомплектованность этих должностей на региональном уровне по ветвям власти на конец 2017 года[1]

Table 1 – The number of employees being civil servants and municipal employees, and the staffing of these posts at the regional level by branches of government at the end of 2017

	всего[1]	Из них в органах власти		
		законодат.	исполнит.	судебной и прокара-туры
Замещали должности гражданской службы				
тыс. человек	696,7	7,6	569,1	110,4
укомплектованность, в %[2]	92,7	93,4	92,0	95,9
в том числе в федеральных государственных органах	491,5	-	401,1	89,9
укомплектованность, в %[2]	91,9	-	91,1	95,6
в государственных органах субъектов РФ, тыс. чел.	205,2	7,6	168,0	20,5
укомплектованность, в %[2]	94,5	93,4	94,2	97,1
Замещали должности муниципальной службы				
тыс. чел.	302,3	7,9	287,9[3]	-
укомплектованность, в %[2]	95,9	93,0	96,0	-

[1]. Включая другие государственные органы субъектов РФ (аппараты) уполномоченных по правам человека, контрольные органы, избирательные комиссии, органы местного самоуправления с аналогичными функциями и избирательные комиссии муниципальных образований;

[2]. Отношение фактической численности работников к числу должностей по штату

[3]. В органах местного самоуправления с соответствующими функциями

Духовный фактор наравне с общим потенциалом личностного развития граждан также следует рассматривать в качестве ключевого. Основой такого личностного фактора, который в конечном итоге содействует реализации

[1] Источник: Росстат. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/56.htm (дата обращения: 20.11.2018).

потенциала всех других факторов, на сегодняшний день является образование[1], поэтому новый импульс следует придать не только конкретно-специальной подготовке государственных служащих; их подготовка и дальнейшее профессиональное совершенствование немыслимы без качественного обучения и воспитательного сопровождения на этапах, предшествующих годам студенчества и тем более первого рабочего опыта на государственной службе.

Говоря о конкурентоспособности государственного служащего нового типа, следует не забывать и о том, что, несмотря на безусловное наличие профессиональной специфики, тем не менее конкурентоспособность такого специалиста не лишена возможности быть оцененной на рынке труда как базовая экономическая категория. Конечно, сама тематика конкурентоспособности непроста и, будучи феноменом сложным и многоаспектным, едва ли может считаться исчерпывающе изученной экономической наукой и (или) сообществом ученых-социологов. Не случайно на сегодняшний день существует довольно большое расхождение по вопросу дефиниции конкурентоспособности.

Приведу лишь некоторые примеры подобных подходов к определению данного термина, повысив тем самым операциональность социологического исследования.Конкурентоспособность работника может быть рассмотрена в качестве его способности к персонифицированным достижениям в профессиональной деятельности, которые объективно характеризуют его контрибуцию в достижении общих организационных целей. В этом отношении конкурентоспособность государственного управляющего может быть определена как качеством его работоспособности, так и его соответствием рыночной потребности в функциональном выражении. Конкурентоспособность работника также может быть охарактеризована в качестве склонности и способности к индивидуальным результативным достижениям. Безусловно, что конкурентоспособность государственного служащего на сегодняшний день является неотъемлемым ориентиром для формирования ценностных и целевых критериев новой складывающейся системы подготовки государственных менеджеров.

Можно предположить, что при выработке соответствующей политики необходимо учитывать основные социальные и экономические факторы, а также учитывать особенности факторов внешнего рынка в отношении потенциальных работников системы государственного управления. Как отмечает Жданова М.Л., на внешнем рынке сегодня существует ряд факторов, влияющих на конкурентоспособность работников. В их числе два фактора– наиболее

[1] Удалых С.К. Проблемы подготовки высококвалифицированных управленческих кадров и конкурентоспособность региона // Материалы конференции «Опыт создания и реализации технологических инноваций в образовании».Г. Чебоксары, 27 октября 2017 г. – с. 141.

существенные. Речь идет о действительном спросе на рынке труда и требованиях потенциального работодателя. Характеризуя первый фактор, следует отметить, что он непременно будет включать количественные показатели, связанные, например, с числом соответствующих вакансий и числом потенциальных работников. Более того, такие претенденты должны, вне сомнения, обладать рядом сформулированных к профессиональной деятельности профессиональных, личностных и иных качеств, полный перечень которых также остается дискуссионным. Второй фактор можно назвать организационным, поскольку здесь центр внимания смещается уже к вопросам организации отбора, к технологии рекрутинга[1]. Так или иначе, социологический срез данной тематики говорит о необходимости прочной увязки как чисто экономических параметров планирования, подготовки и трудоустройства государственных новобранцев, так и о формулировке их социальной миссии, мотивирующей как самих новоиспеченных государственных служащих, так и являющейся определенным инструментом легитимации в глазах налогоплательщиков бюджетных затрат на полный цикл функционирования таких кадров – от стадии конкурсного отбора до вопросов специальных социальных гарантий.

Однако сама по себе занятость в сфере государственного управления является процессом постоянного обновления выполняемых функций, работы над соответствием предъявляемых в конкретный момент требований к квалификации, образованию, общих управленческих и личностных качеств. Все это порождает еще одну важнейшую составляющую в жизнедеятельности госуправленца, особенно в процессе его подготовки в системе высшего образования. Это проблема адаптивности управленческих кадров системы государственной службы.

В современных условиях государственные менеджеры осуществляют не только текущие управленческие задачи. Существенные кадровые ресурсы направлены на стратегическое планирование, которое предусматривает выработку целей развития государственных институций на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Кроме того, большая часть государственных служащих задействована в проведении анализа путей их достижения, а также в поиске соответствующей рыночной ниши, столь необходимой для сбыта бюрократических услуг. Успешность выполнения этих задач зависит от способности государственных служащих реализовать имеющийся потенциал, непосредственно выраженный в их способности устойчиво демонстрировать свою компетентность.

Именно ряд компетенций с точки зрения социальной интеракции определяет

[1] Жданова Л.В. Конкурентоспособность и мобильность кадров // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2014.– №9. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=21241779 (дата обращения: 19.10.2018). – С.113–116.

успешность того или иного государственного служащего. К числу основных таких качеств исследователи относят следующие: адаптивность; способность и готовность быстро и адекватно реагировать как на ежедневные, так и на непредвиденные вызовы; умение видеть и определять проблему, а также находить пути ее решения; способность к непрерывному обучению и саморазвитию; стрессоустойчивость и рутиноустойчивость. В современных условиях к этим качествам также можно добавить креативность и техническую грамотность (информационно-коммуникационные технологии и базовая офисная техника).

Для социологического исследования процесса подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы важно сформулировать его задачи. Исходя из общего понимания направленности исследования, следует отметить, что ключевыми такими задачами целесообразно считать определение значимости фактора адаптивности государственных служащих в современной системе государственной службы Российской Федерации, оценку текущего уровня адаптивности чиновников, а также выявление факторов, которые определяют текущий и перспективный уровни адаптивности государственных служащих. Особое внимание следует в этом вопросе уделить способности современных госуправленцев оказывать заданное влияние на ту среду, с которой они имеют дело, с аудиторией оказываемых ими менеджерских услуг. Представляется, что в числе факторов успеха в этом направлении – умение эффективной самопрезентации в работе с гражданами, желание, готовность и способность сформировать положительный социальный образ-отсыл не только к своей индивидуальной работе, но и к структурному подразделению, в котором задействован работник, в целом к локальной системе власти. В конечном счете это положительно сказывается на имидже государственной службы и российского чиновничества в целом.

Конечно, универсального механизма поддержания, стимулирования и усовершенствования навыков адаптивности на сегодняшний день не существует. Тем не менее в целях повышения уровня адаптивности сотрудников практикуются такие меры, как: организация и проведение всевозможных тренингов и обучающих семинаров, вебинаров, конференций; систематические методологические практикумы и др. Как показывает опыт, важно грамотно наладить комплексную систему аттестации и оценки специалистов. Помимо этого, нужно обеспечить возможность работникам вариант командной работы с более сильными участниками управленческого процесса, признанными лидерами в своей сфере компетенций.

В последнее время в системе социальной интеракции все более значимым становится наставничество в качестве надежной апробированной социальной

технологии, использованию которой уделяется существенное внимание со стороны российских руководящих органов и лиц, ответственных за выработку и реализацию национальной кадровой политики в сфере подготовки государственных управленцев нового типа.

Таким образом, в отношении адаптивности государственных менеджеров в контексте социализации управленческой среды можно заключить, что в современном понимании это способность к быстрой реакции на новые вызовы, умение быстро перестраиваться в зависимости от характера проблемы и степени ее серьезности. Ряд исследователей даже указывают на то, что в наши дни адаптивность кадров становится куда более важной задачей, чем рациональность управления, притом рационализация во всех сферах – от обеспечения упорядоченности и подконтрольности до экономии выделяемых государством средств[1]. Адаптивность менеджера как неотъемлемое требование к его компетенции следует последовательно институционализировать как посредством разрабатываемых регламентов и положений, так и через имплементацию этих норм в саму культуру государственной службы.

Вместе с тем достижение высокой степени адаптивности менеджеров должно быть не самоцелью, а средством повышения устойчивости и эффективной работы организации в целом. В современном мире организациям приходится работать в условиях постоянно меняющейся внешней среды, поэтому деятельность по совершенствованию адаптивности менеджеров должна носить комплексный и непрерывный характер, чтобы способствовать повышению их адаптивных качеств и эффективности производства. Высокая адаптивность может быть также сформирована с применением элементов стратегического управления, получивших широкое применение в зарубежной практике.

Стратегическое управление персоналом как отдельный вид сферы управленческой деятельности наиболее часто рассматривается в отношении коммерческих организаций. В тоже время основные его закономерности проявляются и в кадровой политике по вопросам государственной службы. Прежде всего следует назвать такие задачи стратегического управления персоналом, как осуществление гибкого управления кадрами в зависимости от изменчивых и динамичных условий внутренней и внешней среды, а также постоянная адаптация к таким факторам[2].

Как таковое стратегическое управление присутствует на этапе проведения

[1] Макарычев А.А., Егорова Л.С. Адаптивность современного менеджера как предмет социологического исследования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. – 2011.– №4 (24). – с. 30–33

[2] Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Книга 2 / Под научн. ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. – М., РАНХиГС, 2013. – с.156–158.

анализа состояния кадрового потенциала и разработки стратегий его перспективного развития, определения и постановки целей и расстановки соответствующих приоритетов, формирования планов и программ его развития, а также в ходе реализации данных программ.

Стратегическое управление целесообразно применять и в отношении планирования найма, а также в процессе формирования и развития кадрового резерва государственной службы и в ходе разработки карьерных траекторий государственных служащих. В формировании систем мотивации служащих, а также в процессе воспроизводства кадрового потенциала государственной и муниципальной службы стратегическое управление способно также стать фактором институционализации подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы.

Также одной из технологий стратегического управления кадровым потенциалом в системе государственной службы из числа активно используемых в работе кадровых служб различных государственных органов является формирование и регулирование кадровых резервов, которые можно рассматривать в качестве специфической социальной технологии по подготовке будущих госуправленцев. Система кадрового резерва в нашей стране начала формироваться и функционировала в Советском Союзе в период, именуемый правлением номенклатуры.

Вместе с тем необходимо повышать престиж государственной службы в обществе, особенно в среде целевой аудитории. Такая потребность объясняется тем, что во многом от уровня социального престижа государственной службы зависит качество ее кадрового потенциала со сложным комплексом культурно-моральных ценностей. Уровень престижа государственной службы в современном обществе является показателем надежности и состоятельности государственной власти.

Наряду с ожиданиями улучшения социально-экономических условий жизни общественные структуры и непосредственно сами граждане находятся в ожидании улучшения и укрепления духовно–культурной и идеологической атмосферы в социальном организме. Поскольку институт государственной службы по многим признакам является духовно–культурным элементом, ему следует соответствовать определенным запросам общества. Побуждая у граждан чувства доверия и уважения, развитая духовно-культурная составляющая, несомненно, выступает в качестве элемента у населения. В свою очередь от этого зависят восприятие и качественное формирование общественного мнения о законодательстве, о гражданской ответственности. К сожалению, можно констатировать тот факт, что по настоящее время государственная служба с трудом выполняет такую роль.

Анализ подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров

на современном этапе убедительно свидетельствует о том, что в целях институционализации этой социальной технологии кадрового обеспечения государственной службы необходимо разработать и внедрить систему духовных ценностей и норм во избежание дальнейшего снижения авторитета государственной службы и развития подхода, при котором возможность развития личных качеств и компетенций не будет уступать по значимости показателю материального содержания работника, гармонично дополняя мотивационную базу управленцев нового поколения.

Во-вторых, в качестве ключевого фактора в вопросе обеспечения адаптивности и конкурентоспособности выступает информационно-коммуникационная грамотность, умение повсеместно внедрять в управленческий процесс и использовать цифровые технологии, социальные сервисы, специализированные статистические базы и иные информационные источники, с применением которых государственные служащие способны выйти на новый качественный уровень социальной коммуникации и государственного управления.

Наконец, как показывают исследования технологий формирования функционально гибких и способных к постоянному обучению госуправленцев, важное значение имеет работа с подрастающим поколением на этапе обучения в вузе, по некоторым направлениям подготовки – со старших классов школы. Не случайно с каждым годом возрастает число региональных молодежных резервов управленческих кадров. Все это создает предпосылки формирования национальной концепции раннего выявления и подготовки перспективных управленческих кадров и возлагает особую ответственность на образовательные организации высшего образования, миссия которых заключается в подготовке и профессиональном совершенствовании конкурентоспособных и адаптивных государственных управленцев нового поколения.

Библиография/References:

1. Власенко Т.А., Матюшенко Ю.В. Формирование механизма стимулирования персонала к осуществлению организационных изменений // Экономика развития. – 2017. – № 3 (83).

2. Жданова Л.В. Конкурентоспособность и мобильность кадров // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2014. – № 9. – С. 113-116. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=21241779 (дата обращения 19.10.2018).

3. Львова А.А., Соколицына Н.А. Сущность государственно-частного партнерства как механизма реализации интересов государства и бизнеса // Проблемы науки. – 2018. – № 4 (28).

4. Макарычев А.А., Егорова Л.С. Адаптивность современного менеджера как

предмет социологического исследования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. – 2011. – № 4 (24).

5. Мельникова М.С. Концептуализация повышения качества подготовки государственных гражданских служащих посредством реализации инновационного потенциала мотивационного программно-целевого управления (МПЦУ) // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 5.

6. Моисеенко М.В. Повышение качества подготовки государственного менеджера // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2003. – № 5. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_12417316_12490823.pdf (дата обращения 06.11.2018).

7. Послание Президента Федеральному Собранию. 1 марта 2018 г. – URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957 (дата обращения 12.10.2018).

8. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Книга 2. под научн. ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьминова. – М., РАНХиГС, 2013.

9. Удалых С.К. Проблемы подготовки высококвалифицированных управленческих кадров и конкурентоспособность региона // Опыт создания и реализации технологических инноваций в образовании: материалы конференции. – Чебоксары, 2017.

10. Karpunets A.S. Formation of effective Communications in the Civil Service System and Its Interaction with the Public // Innovations in Science and Education: Challenges of Our Time. – London, 2017.

1. Vlasenko, T.A., Matyushenko, YU.V. (2017) Formirovaniye mekhanizma stimulirovaniya personala k osushchestvleniyu organizatsionnykh izmeneniy [Formation of a mechanism for stimulating personnel to make organizational changes] // Ekonomika razvitiya [Economics of Development]. – № 3 (83). (In Russ.)

2. Zhdanova, L.V. (2014) Konkurentosposobnost' i mobil'nost' kadrov [Competitiveness and mobility of personnel] // Novoye slovo v nauke i praktike: gipotezy i aprobatsiya rezul'tatov issledovaniy [A new word in science and practice: hypotheses and approbation of research results]. – № 9. – P. 113-116. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=21241779 (data obrashcheniya 19.10.2018). (In Russ.)

3. L'vova, A.A., Sokolitsyna, N.A. (2018) Sushchnost' gosudarstvenno-chastnogo partnerstva kak mekhanizma realizatsii interesov gosudarstva i biznesa [The essence of public-private partnership as a mechanism for the realization of the interests of the state and business] // Problemy nauki [Problems of Science]. – № 4 (28). (In Russ.)

4. Makarychev, A.A., Yegorova, L.S. (2011) Adaptivnost' sovremennogo menedzhera kak predmet sotsiologicheskogo issledovaniya [Adaptability of the modern manager as a subject of sociological research] // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta

im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: sotsial'nyye nauki [Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences]. – № 4 (24). (In Russ.)

5. Mel'nikova, M.S. (2011) Kontseptualizatsiya povysheniya kachestva podgotovki gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh posredstvom realizatsii innovatsionnogo potentsiala motivatsionnogo programmno-tselevogo upravleniya (MPTSU) [Conceptualization of improving the quality of training civil servants through the implementation of the innovative potential of motivational program-target management (MTCU)] // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya [The World of Science, Culture, Education]. – № 5. (In Russ.)

6. Moiseyenko, M.V. (2003) Povysheniye kachestva podgotovki gosudarstvennogo menedzhera [Improving the quality of training public managers] // Vestnik Povolzhskoy akademii gosudarstvennoy sluzhby [The Bulletin of the Volga Region Academy for Civil Service]. – № 5. – URL: https://elibrary.ru/download/ elibrary_12417316_12490823.pdf (data obrashcheniya 06.11.2018). (In Russ.)

7. Poslaniye Prezidenta Federal'nomu Sobraniyu. 1 marta 2018 g. [Message from the President to the Federal Assembly. March 1, 2018]. – URL: http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957 (data obrashcheniya 12.10.2018). (In Russ.)

8. Strategiya-2020: Novaya model' rosta – novaya sotsial'naya politika. Itogovyy doklad o rezul'tatakh ekspertnoy raboty po aktual'nym problemam sotsial'no-ekonomicheskoy strategii Rossii na period do 2020 goda [Strategy 2020: New Growth Model - New Social Policy. The final report on the results of expert work on topical issues of Russia's socio-economic strategy for the period up to 2020]. Kniga 2. pod nauchn. red. V.A. Mau, YA.I. Kuz'minova. – M., RANKhiGS, 2013. (In Russ.)

9. Udalykh, S.K. (2017) Problemy podgotovki vysokokvalifitsirovannykh upravlencheskikh kadrov i konkurentosposobnost' regiona [Problems of training highly qualified managerial personnel and regional competitiveness] // Opyt sozdaniya i realizatsii tekhnologicheskikh innovatsiy v obrazovanii [Experience of creating and implementing technological innovations in education]: materialy konferentsii. – Cheboksary. (In Russ.)