УДК 321 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-165-169

ПОЛИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Попова Екатерина Александровна доктор политических наук, доцент, декан факультета дополнительного профессионального развития, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: popova@uriu.ranepa.ru

Мартемьянова Златаслава Сергеевна специалист 2 категории факультета дополнительного профессионального развития, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: 3lataslava@mail.ru

Аннотация

В статье раскрываются основы формирования кадрового потенциала системы государственного управления в Российской Федерации. Рассмотрены основные направления формирования кадрового потенциала государственной службы. Представлены нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок прохождения государственной гражданской службы, а также особенности регулирования развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих. Акцентируется внимание на политические аспекты системы профессионального развития государственных служащих и приоритетные направления дополнительного профессионального образования. Обосновывается возрастающее значение влияния качества функционирования управленческих элит на развитие общества и государства в современном информационном обществе.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, цифровая культура, информационное общество, политические аспекты, элита, профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование.*

Одним из условий решения задач, стоящих перед информационным обществом является совершенствование кадрового потенциала системы государственной службы. Кадровый потенциал государственной службы выступает основным фактором, определяющим успех проводимых административных реформ, формирование цифровой культуры способствует эффективности деятельности органов государственной власти.

Необходимость развития кадрового потенциала государственной службы в настоящее время является общепризнанным фактом. Государственная служба является специфической сферой трудовой деятельности, что и определяет отличительные свойства, присущие ее кадровому потенциалу. От качества кадрового потенциала государственной службы зависит эффективность и результативность функционирования управленческого аппарата государства, что в конечном итоге определяет эффективность функционирования всех сфер экономики. Без постоянного обновления кадровой политики, освобождения кадровой работы от искажений трудно рассчитывать на успех реформирования общества и экономики.

Оздоровление кадрового корпуса государственного управления возможно только при активном участии широкой общественности, и политической воли высших должностных лиц на федеральном, региональном или местном уровнях. В связи с этим органы государственной власти проводят ряд мероприятий по развитию кадрового потенциала, обновляется нормативно-правовая база.

Формирование механизма развития кадрового потенциала государственной гражданской службы, непосредственно выступает фактором оптимизации государственной гражданской службы и ее кадрового обеспечения. Эффективное государственное управление определяется квалифицированным и компетентным кадровым составом.

Сегодня актуальной задачей государственного управления является интеграция стратегических приоритетов развития страны в ежедневную работу органов государственной власти, переход от управления по поручениям к управлению через стратегию. Для этого необходимо оптимизировать работу управленцев, внедрить в органах власти эффективные технологии

управления и кадрового менеджмента, обновить систему ценностей, с учетом изменений в законодательстве в вопросах государственной гражданской службы [1].

До недавнего времени реформирование государственной службы осуществлялось на основе четырехлетних федеральных программ, утверждаемых указами Президента РФ. По мнению начальника Управления Президента РФ по вопросам государственной службы и кадров А. Ю. Фёдорова, которое он высказал в ходе экспертной дискуссии «Развитие кадрового потенциала системы государственного управления» Гайдаровского форума 2016, ключевые задачи этой реформы были достигнуты. Так, почти полностью была сформирована нормативно-правовая основа государственной службы, были успешно внедрены все новые институты. Теперь пришло время «тонкой настройки» и точечного регулирования созданной системы [2].

Параллельно с работой стратегического характера проводится и корректировка действующего законодательства. В 2014–2015 годы в Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» был внесен ряд принципиальных изменений [3]. Так, появились дополнительные ограничения для госслужащих, был уточнен механизм прохождения испытательного срока. Также были конкретизированы нормы, регламентирующие ротацию на госслужбе: с 2016 года она действует как система, и прежде всего в органах, которые осуществляют контрольные и надзорные функции. Был уточнен порядок исчисления стажа на государственной гражданской службе. Кроме того, поправки в закон, принятые в декабре 2015 года, определили минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (28 календарных дней), а также порядок его замены денежной компенсацией.

В октябре 2015 года на заседании Комиссии по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров было решено изменить прежний формат реформы и разработать проект указа Президента РФ «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы на 2016–2018 годы» [4]. В Указе определены целевые ориентиры, сроки работы по соответствующим направлениям и механизм контроля за достижением обозначенных в нем показателей. Планируется определить федеральный орган исполнительной власти, который будет объединять функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы.

В развитие указа предусмотрено утверждение Правительством РФ плана мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы на соответствующие годы.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано учесть положения Указа при организации региональных мероприятий по развитию государственной гражданской службы.

Указом определенны некоторые направления развития кадрового потенциала:

а) формирование системы управления гражданской службой на основе современных принципов управления персоналом;

б) организация элементной системы квалификационных требований к претендентам на замещение должностей гражданской службы и государственным гражданским служащим Российской Федерации (далее – гражданские служащие), ориентированной на эффективное осуществление функций государственных органов;

в) повышение качества отбора граждан, претендующих на замещение должностей гражданской службы;

г) развитие комплексной оценки гражданских служащих;

д) обеспечение непрерывного профессионального развития гражданских служащих;

е) повышение престижа гражданской службы, совершенствование системы мотивации гражданских служащих;

ж) дальнейшее внедрение антикоррупционных мер и применение кадровых технологий противодействия коррупции на гражданской службе;

з) расширение информационной открытости гражданской службы и общественного участия, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий [4].

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 г. № 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы", Правительством Российской Федерации утвержден план мероприятий по их реализации (Распоряжение от 12.09.2016 № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 N 403»).

Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти по реализации плана, согласно данному распоряжению, осуществляет Правительственная комиссия по проведению административной реформы.

Научно-методическое сопровождение реализации мероприятий плана осуществляют образовательные и научные организации, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство Российской Федерации, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на выполнение их государственных заданий, в соответствии с уставами указанных организаций.

В соответствии с «Дорожной картой» ответственным исполнителем за совершенствование управления кадровым составом гражданской службы и повышение качества его формирования является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. В рамках плана Правительство Российской Федерации разработало мероприятия по реализации основных направлений развития кадрового потенциала государственной гражданской службы.

К основным группам мероприятий, в соответствии с планом, отнесены:

• внедрение механизмов, обеспечивающих сохранение кадрового потенциала гражданской службы;

• повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы;

• внедрение единых подходов к установлению квалификационных требований, необходимых для замещения должностей гражданской службы;

• создание единого специализированного информационного ресурса для профессионального развития гражданских служащих;

• совершенствование системы информирования граждан о мерах по профилактике и противодействию коррупции на гражданской службе.

Доклады о реализации мероприятий плана должны представляются в Правительственную комиссию по проведению административной реформы ежеквартально, начиная с 15 января 2017 года [5].

В рамках разработанных мероприятий по совершенствованию кадрового потенциала госслужащих частично разработана нормативно-правовая база, которая включает в себя:

- проекты актов Правительства Российской Федерации;
- методические рекомендации;
- доклады в Правительство Российской Федерации;
- ежегодный доклад в Правительство Российской Федерации;
- проект федерального закона;
- справочник квалификационных требований;
- методика оценки;
- ежегодный аналитический обзор.

В соответствии со сроками реализации «Дорожной карты», в первом квартале 2017 года, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации уже разработаны методические рекомендации по совершенствованию организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы [5]. Методологическую основу настоящих рекомендаций составляют разработанные Минтрудом России в 2013-2016 гг. и размещенные на официальном сайте Министерства методические материалы [6].

В рамках письма Минтруда России от 04.05.2017 года №18-3/10/В-3501 «Об общих подходах к организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих в 2017 году» были разработаны рекомендации по вопросам дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию. Одним из приоритетных направлений дополнительного профессионального развития является программа «Внедрение информационных технологий в государственное управление, включая вопросы информационной безопасности».

В рамках данного приоритетного направления дополнительного профессионального образования к освоению госслужащими в 2017 году рекомендуются программы, направленные на повышение эффективности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, занимающихся вопросами повышения эффективности государственного управления посредством внедрения в деятельность федеральных государственных органов передовых информационных технологии.

Следует отметить, что реализация мероприятий, включенных в план, будет осуществляться федеральными государственными органами в рамках текущей деятельности и за счет средств федерального бюджета, предусмотренных данным органам на руководство и управление в сфере установленных функций. Проектом указа предусматривается определить механизм координации и порядок мониторинга деятельности федеральных государственных органов по реализации основных направлений.

Кроме того, в целях повышения эффективности государственных служащих и развития их профессиональной деятельности, были внесены изменения летом 2017 года в № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а именно были изложены в новой редакции ст. 62 и ст. 63. Данные пункты рассматривают условия для направления гражданского служащего для участия в мероприятиях по профессиональному развитию, а также механизм организации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих.

При этом, все программы, которые реализуются в рамках профессионального развития, не полной мере учитывают специфику и политические аспекты информационного общества, а именно:

- расширение коммуникации различных слоев населения в социальных сетях;
- наличие медиаграмотности у населения;
- увеличение емкости и мощности привлекаемых для управления информационных ресурсов.

В этой связи, возможно, выделить следующие политические аспекты системы профессионального развития. С одной стороны, декларируются задачи повышения эффективности деятельности аппарата, за счет профессионального развития, с другой – система размещения государственного заказа на обучение осталась прежней, механизмы использования образовательных сертификатов в настоящее время отсутствуют. Следовательно, формирование качественно новых политических элит в полной мере невозможно в условиях конвергенции и мультимедийности.

Корпус государственных служащих тесно примыкает к лидирующей политической элите. Для цивилизованного общества представляется важным формирование эффективной элиты, обеспечение ее социальной представительности в медиапространстве. Устойчивая, демократическая элита, которая способна обеспечить стабильную связь с населением, способна понимать политических оппонентов и находить компромисс в конфликтных ситуациях, который обеспечивает пребывание политической элиты у власти.

Элиты занимаются разработкой целей и перспектив развития общества, принимают управленческие решения и используют ресурсы государственной власти для их осуществления. Политическая элита характеризуется наличием права выдвигать из своей среды политических лидеров, права на привилегии, закрытости или полузакрытости для чужих социальных слоев, наличия психологии превосходства, собственной идеологии, а также разрешенный доступ к закрытой информации и высокой культуре. Главным аспектом выступают полномочия, которые позволяют производить контроль над властными и структурами и оказывать влияние на общество, а также иметь влияние на жизнедеятельность людей [7].

Политическая элита нашей страны по-прежнему нередко мыслит и руководствуется категориями прошлого века, не использует современные информационные технологии управления, которые бы позволили оказывать требуемое влияние на формирование и развитие политических коммуникационных процессов в условиях информационного общества.

Интенсивность информационных обменов в обществе требует от системы государственного управления значительно большей включенности в целях повышения качества жизни, обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности страны.

Ввиду этого можно отметить, что в эпоху развития информационного общества профессиональное развитие становится непрерывным процессом. Тренд на постоянное включение в образовательный процесс позволяет раскрыть необходимые навыки и компетенции, что в свою очередь влияет на профессиональную деятельность и развитие личностного роста.

Литература

1. *Воронцова Г.В.* Профессиональное развитие государственных служащих Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2016. № 40-1. С. 107-112.
2. http://gaidarforum.ru/ [Электронный ресурс]
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.08.2016) // www.consultant.ru / [Электронный ресурс]

4. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"// www.consultant.ru / [Электронный ресурс]
5. https://gossluzhba.gov.ru// [Электронный ресурс]
6. http://www.rosmintrud.ru/map// [Электронный ресурс]
7. *Усова Ю.В.* Политические элиты современной России: динамика и позиционирование. Владикавказ: ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова», 2014.

Popova Ekaterina Aleksandrovna, doctor of political sciences, associate professor, dean of faculty of additional professional education; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: popova@uriu.ranepa.ru

Martemyanova Zlataslava Sergeevna, specialist of the seconds category of faculty of additional professional education; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: 3lataslava@mail.ru

POLITICAL ASPECTS OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF PUBLIC AUTHORITIES IN THE CONDITIONS OF INFORMATION SOCIETY

Abstract

In article bases of formation of personnel potential of system of public administration in the Russian Federation are being revealed. The main directions of formation of personnel potential of public service are considered. The normative legal acts regulating an order of passing of the public civil service and also feature of regulation of development of personnel potential of the public civil servants are submitted. The attention to political aspects of system of professional development of public servants and the priority directions of additional professional education is focused. The increasing value of influence of quality of functioning of administrative elite on development of society and state is proved in modern information society.

Keywords: *personnel potential, digital culture, information society, political aspects, elite, professional development, additional professional education*