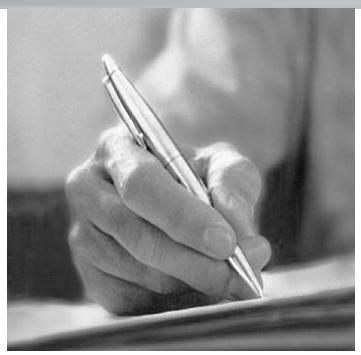


С 2002 г. журнал «Государственная служба» входит в перечень периодических научных и научно-технических изданий, в которых ВАК рекомендует публиковать основные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Материалы диссертационных исследований рецензируются экспертами.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования.

Рекомендации авторам размещены на сайте редакции: http://mgs.migsu.ru и на с. 120. Просим направлять материалы по электронному адресу: mgs@migsu.ru

Николай ОСИПЕНКО

Социальные основания востребованности кадрового потенциала

Модернизационный рост российских регионов и страны в целом непосредственно зависит от степени развития и использования человеческого капитала. Многие ученые, с позицией которых мы полностью согласны, полагают, что главной проблемой в нынешних условиях выступает востребованность кадрового потенциала [Данькова, 2012].

Однозначного понимания категории «востребованность кадрового потенциала» в научной литературе еще не сложилось, хотя большинство авторов активно использует это понятие при исследовании современного состояния социально-трудовой сферы российского общества. При этом востребованность кадрового потенциала представляется как потребность государства (региона, организации) в рациональном использовании профессиональных знаний, навыков, опыта, способностей работников для достижения общественно значимых целей (или целей организационного развития). Для удовлетворения этой потребности необходимо наличие определенных условий, которые позволят обеспечить эффективное использование потенциала работников с учетом их ценностных ориентаций и мотивационных установок. Вопросы востребованности кадрового потенциала необходимо рассматривать как комплексную социальную задачу, решение которой возможно в условиях действенной кадровой политики государства, призванной создать требуемые условия для наиболее полной реализации человеческого потенциала в процессе созидательного труда в интересах общества и самого человека.

Следует учитывать определенные различия в подходах понимания востребованности кадрового потенциала общества в целом и социально-профессиональной востребованности отдельного работника, которая обусловлена единством социума, личности и профессии. С одной стороны, востребованность кадрового потенциала отражает потребности общества в квалифицированных кадрах и степень удовлетворения этих потребностей. С другой стороны, востребованность кадрового потенциала отражает потребности отдельного работника реализовать свой личностный и трудовой потенциал в профессиональной и социокультурной среде, ощутить собственную значимость и состоятельность в качестве специалиста, нужного и полезного для общества. При этом очевидно, что потребность работника в социально-профессиональной самореализации предполагает его активную позицию в процессе трудоустройства, готовность к постоянному развитию и обучению, высокую мобильность, инновационную восприимчивость и инновационное поведение, а задача государства – обеспечить необходимые для этого условия.

Дуализм рассматриваемой категории позволяет раскрыть ее содержание. Востребованность кадрового потенциала – это потребность общества в качественном кадровом потенциале, которая удовлетворяется в надлежащих количественных и качественных параметрах посредством кадровой политики государства за счет

Николай Осипенко, аспирант РАНХиГС (119606, г. Москва, проспект Вернадского, д. 82). E-mail: osipenko.nk@yandex.ru
Аннотация: В статье рассмотрены социальные и экономические основания востребованности кадрового потенциала общества, проблемы их укрепления с учетом актуальных требований социально-экономического развития современной России. Автор анализирует подходы к пониманию категории востребованность кадрового потенциала.
Ключевые слова: востребованность кадрового потенциала, социальные основания, кадровая политика.

SOCIAL BASIS OF THE DEMAND FOR PERSONNEL POTENTIAL

Nikolai Osipenko, postgraduate student, RANEPA (Prospekt Vernadskogo 82, Moscow, Russian Federation, 119606). E-mail: osipenko.nk@yandex.ru
Summary: The article dwells on the social and economic basis of the demand for personnel potential of the society, on the issues of strengthening of this potential to meet current requirements of socio-economic development of modern Russia. The author analyzes the approaches to understanding the relevance of the category of personnel potential.
Keywords: demand for personnel potential, social bases, personnel policy.

создания благоприятной среды для непрерывного развития трудового потенциала каждого активно и созидательно настроенного гражданина в интересах личности, организации и общества. В данном контексте социальная востребованность отдельных работников соотносится с востребованностью кадрового потенциала общества, которая зависит от уровня профессионализма кадров в конкретных условиях социально-экономического развития страны.

Сущность категории «востребованность кадрового потенциала» позволяет выделить ее социальные основания: состояние и перспективы развития национальной экономики с учетом параметров качества экономического роста; наличие необходимых условий для воспроизводства и формирования кадрового потенциала общества, включая образование, здравоохранение, жилищно-бытовую сферу; ценностные ориентации и мотивационные установки, определяющие характер потребностей и трудовой мотивации человека. Обратимся к этим основаниям подробнее.

Важнейшей предпосылкой востребованности кадрового потенциала является состояние и характер развития экономики. Современное положение отечественной экономики в значительной мере обусловлено последствиями глобального кризиса 2008 г. и не формирует в настоящее время достаточных оснований для востребованности кадрового потенциала общества в силу ряда системных и структурных макроэкономических проблем. Несмотря на восстановление экономики после 2009 года, в 2012 году темпы экономического роста замедлились. При этом наблюдались снижение качества роста, усиление структурных диспропорций, отставание обрабатывающих производств, падение производства продукции инвестиционного спроса [Россия в цифрах, 2013. С. 40–42], что свидетельствует об ухудшении отраслевой структуры и отсутствии реальных модернизационных сдвигов, а следовательно, об отсутствии оснований для востребованности кадров со стороны высокотехнологичных производств, которые должны обеспечить модернизацию и инновационное развитие российской экономики.

Для устойчивого экономического роста и технологического лидерства России необходимо поэтапное достижение к 2020 году ряда целевых параметров, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», в числе которых создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Это расширит возможности для трудоустройства людей, изменения сфер деятельности, более полной реализации потенциала; обеспечит условия для большей мобильности и востребованности трудовых ресурсов, а также профессионального роста и развития кадров.

В последнее время активно обсуждаются различные сценарии социально-экономического развития России до 2030 года [Мау, 2013; Ясин, Акиндинова, Якобсон, Яковлев, 2013], однако независимо от выбора того или иного варианта, в долгосрочной перспективе экономический рост должен опираться на развитие человеческого потенциала, что соответствует глобальным тенденциям становления постиндустриального социального государства. Именно поэтому необходимо финансировать качественное развитие систем образования, здравоохранения, современных жилищно-коммунальных услуг – все те направления, которые являются основными каналами инвестиций в человеческий капитал и ведут к повышению качества и уровня востребованности кадрового потенциала российского общества.

Развитие системы образования, на наш взгляд, заслуживает особого внимания. Оно должно стать для большинства граждан постоянным в течение всей жизни, поскольку непрерывное качественное образование, готовность к профессиональной переподготовке, актуализация полученных профессиональных знаний являются обязательными условиями конкурентоспособности современного человека и основой востребованности кадрового потенциала. Необходима стратегия обучения в течение всей жизни, которая должна охватить наряду с учебными заведениями предприятия всех сфер экономической деятельности при обязательном участии и руководстве со стороны государства.

Активное участие государства в процессе совершенствования системы высшего и среднего профессионального образования позволит устранить сложившиеся за последние годы диспропорции в подготовке специалистов. Очевидный факт дефицита инженеров и квалифицированных рабочих кадров в настоящее время является результатом потерь профессионально-технического образования в годы рыночных реформ. Так, с 1990 по 2010 год, в связи с сокращением общего числа отечественных предприятий, число учреждений начального профессионального образования сократилось на 45,6%, а численность обучающихся в этих учреждения уменьшилась на 46,1% [Доклад о развитии …, 2011. С. 82], в результате чего специалисты среднего звена оказались в дефиците. Тем не менее, сектор среднего профессионального образования, в отличие от вузов, сохранил традиции обучения с выраженной ориентацией на практическую деятельность. Колледжи и техникумы, ведущие обучение на базе полного среднего общего образования, готовят кадры по программам прикладного бакалавриата так же, как часть учреждений высшего профессионального образования. В последние годы охват этим образовательным сектором молодежи в возрасте 15–19 лет вырос с 19,2% в 2000 г. до 25,2% в 2009 г. [Там же. С. 82]. Поэтому в целях развития кадрового потенциала страны необходимо дальнейшее совершенствование не только системы высшего образования, но и системы среднего профессионального образования.

Наряду со специализированными образовательными учреждениями рабочие кадры необходимых профессий и квалификации многие организации корпоративного сектора готовят собственными силами. Но такие формы развития кадрового потенциала ограничены потребностями отдельных организаций, в лучшем случае, отдельных сфер экономической деятельности. В масштабе страны регулирование кадровых процессов, в том числе в сфере подготовки кадров, должно осуществляться с государственных позиций, в рамках государственной кадровой политики, способной обеспечить устойчивое развитие кадрового потенциала, что позволит согласовать механизмы динамичного социально-экономического развития регионов и страны в целом с повышением профессиональной и социальной востребованности кадрового потенциала общества.

Ключевую роль в формировании кадрового потенциала играют жизненные установки и ценности, характеризующие предрасположенность и готовность человека к определенному поведению, выступающие важной социальной основой востребованности кадрового потенциала. В процессе их развития также необходимо целенаправленное участие государства. Приоритетными личностными качествами, от которых зависит конкурентоспособность современных работников на рынке труда, являются мобильность,

желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска. Между тем, эти качества у российских граждан в целом развиты недостаточно по сравнению с другими странами. Так, участие населения России (в возрастной группе 25-64 года) в непрерывном образовании составляет всего 24,8%, в то время как в Великобритании – 37,6%; в Германии – 41,9%; в Финляндии – 77,3% [Стратегия инновационного развития…, 2011], что в значительной степени обусловлено различием в уровне доходов. В целом по России на протяжении 2007–2012 гг. доля лиц с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума стабильно фиксируется на уровне 11–13% [Россия в цифрах, 2013. С. 129]. К тому же следует учитывать такую специфическую черту российской модели рынка труда, как феномен группы «работающих бедных» [Доклад о развитии…, 2011]. В подобных условиях для многих желающих исключается возможность получения дополнительного образования, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и т. д., что приводит к новым негативным социальным и психологическим последствиям и усугубляет проблему востребованности кадрового потенциала. Разрешить данную ситуацию способна государственная поддержка системы непрерывного образования с привлечением всех заинтересованных сторон, включая коммерческие структуры.

За годы реформирования экономики у значительной части работающих граждан страны произошла существенная деформация ценностных ориентиров и ожиданий трудовой мотивации, о чем свидетельствуют результаты многочисленных социологических исследований. Так, за период 2003–2012 гг. отмечен существенный рост стремления россиян к повышению уровня материального благосостояния, улучшению жилищных условий, дорогостоящим приобретениям, престижному отдыху при одновременном сокращении на 25–30% значимости таких достижений, как повышение уровня образования и квалификации, повышение на работе или смена ее на более подходящую, а также открытие собственного дела [Горшков, Тихонова, 2013]. В результате из-за стремления к материальным выгодам многие работники дискредитируют себя как специалисты.

Деформация ценностных установок, в свою очередь, ведет к снижению трудовой мотивации, что обусловлено, в том числе, и влиянием социальных факторов организационной среды. Все чаще управление персоналом российских организаций основано на принуждении, что не способствует позитивной трудовой мотивации. Так, 62% российских менеджеров, используя авторитарный стиль управления, основанный на угрозах и принуждении, осознанно создают демотивирующий морально-психологический климат в коллективах. Это формирует все больший барьер и недоверие между руководителями и сотрудниками [Недостаточная гибкость руководителей…, 2013]. Работники не ощущают собственной значимости и нужности организации и обществу, не стремятся работать с полной отдачей, зная, что их профессиональные знания и опыт востребованы и оценены необъективно.

На снижение трудовой мотивации указывает устойчивая тенденция к нежеланию значительной части российских граждан работать в своей стране. Хотя в настоящее время миграция высококвалифицированных кадров приобретает глобальный характер, применительно к России речь идет об «утечке умов». По расчетам исследователей, реальные потери от «утечки умов» в страны дальнего зарубежья за период 2002–2010 гг. составили от 750 тыс. до 1 млн человек с высшим образованием, занятых преимущественно в высокотехнологичном секторе (космические технологии, прикладная и теоретическая физика, компьютерные и тонкие химические технологии, биохимия, микробиология, генетика, а также математика и программирование) [Рязанцев, Письменная, 2013. С. 27–28]. Это те сферы научных исследований, с которыми связываются инновационное развитие и модернизация российской экономики.

Отрицательные последствия отъезда научных кадров, безусловно, будут сказываться не только на положении российской науки, но и на качестве образования, что может значительно подорвать основы востребованности кадрового потенциала. Желание 70% россиян с доходами выше среднего отправить своих детей на учебу и работу за границу означает, что в России постепенно будет исчезать платежеспособный спрос на качественное образование и здравоохранение [Мау, 2013. С. 16].

Кадровая политика на всех уровнях нуждается в активизации. Она должна быть комплексной, направленной не только на укрепление материально-технической базы системы подготовки кадров для экономики страны, но и на формирование привлекательного образа страны на высоко конкурентном мировом экономическом пространстве. Такая задача под силу только государству с его социальными институтами.

Вызовы, перед которыми стоит российское общество, требуют активного участия государства в создании социально-экономических условий расширенного воспроизводства и качественного совершенствования кадрового потенциала, планирования подготовки специалистов и организации контроля их востребованности на рынке труда. Решение всех этих вопросов, по мнению автора статьи, предполагает разработку новой государственной кадровой политики, имеющей стратегические ориентиры, связанные с достижением максимальной востребованности кадрового потенциала страны, а ее конкретизация на уровне российских регионов – иметь понятные программы развития.

Литература

Горшков М.К., Тихонова Н.Е. Социокультурные факторы консолидации российского общества. М.: Институт социологии РАН, 2013. 54 с.

Данькова Е.В. Социальные проблемы востребованности кадрового потенциала в современной России // Социология госслужбы и кадровой политики: Сборник статей / РАНХиГС. М., 2012. С. 32–37.

Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. 2011: Модернизация и развитие человеческого потенциала / Под редакцией А.А. Аузана и С.Н. Бобылева; ПРООН в РФ. М., 2011. 146 с.

Мау В. Между модернизацией и застоем: экономическая политика 2012 года // Вопросы экономики. 2013. № 2. С. 4–23.

Недостаточная гибкость руководителей подрывает мотивацию персонала // Штат. 2013. 12 апреля. URL: http://www.hrmedia.ru/node/992

О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 // Российская газета. 2012. 9 мая. Столичный выпуск № 5775.

Россия в цифрах. 2013: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2013. 573 с.

Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Эмиграция ученых из России: «циркуляция» или «утечка» умов // Социологические исследования. 2013. № 4. С. 24–35.

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена Распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. URL: http://правительство.рф/gov/results/17449/

Ясин Е., Акиндинова Н., Якобсон Л., Яковлев А. Состоится ли новая модель экономического роста в России? // Вопросы экономики. 2013. № 5. С. 4–39.

References

Dan'kova E.V. Sotsial'nye problemy vostrebovannosti kadrovogo potentsiala v sovremennoi Rossii [Social problems of a demand of personnel potential in modern Russia]. *Sotsiologiia gossluzhby i kadrovoi politiki: Sbornik statei*. Moscow, 2012, pp. 32–37.

Doklad o razvitii chelovecheskogo potentsiala v Rossiiskoi Federatsii. 2011: Modernizatsiia i razvitie chelovecheskogo potentsiala [The report on human development in the Russian Federation. 2011: Modernization and human development] Auzan A.A., Bobylev S.N. (eds.). Moscow, 2011. 146 p.

Gorshkov M.K., Tikhonova N.E. *Sotsiokul'turnye faktory konsolidatsii rossiiskogo obshchestva* [Sociocultural factors of consolidation of the Russian society]. Moscow, Institut sotsiologii RAN Publ., 2013, 54 p.

Iasin E., Akindinova N., Iakobson L., Iakovlev A. Sostoitsia li novaia model' ekonomicheskogo rosta v Rossii? [Will a New Model of Economic GrowthTake Place in Russia?]. *Voprosy ekonomiki*, 2013, no 5, pp. 4–39.

Mau V. Mezhdu modernizatsiei i zastoem: ekonomicheskaia politika 2012 goda [Between Modernization and Stagnation: Economic Policy in 2012]. Voprosy ekonomiki, 2013, no 2, pp. 4–23.

Nedostatochnaia gibkost' rukovoditelei podryvaet motivatsiiu personala [Insufficient flexibility of heads undermines motivation of the personnel]. Shtat, 2013, April 12. Available at: http://www.hrmedia.ru/node/992

O dolgosrochnoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi politike [About long-term state economic policy]: Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 7 maia 2012 g. № 596 [Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2012 No. 596]. Rossiiskaia gazeta, 2012, May 9.

Rossiia v tsifrakh. 2013 [Russia in figures]. Rosstat. Moscow, 2013, 573 p.

Riazantsev S.V., Pis'mennaia E.E. Emigratsiia uchenykh iz Rossii: «tsirkuliatsiia» ili «utechka» umov [Emigration of scientists from Russia: "circulation" or "brain-drain"]. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2013, no 4, pp. 24–35.

Strategiia innovatsionnogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda. Utverzhdena Rasporiazheniem Pravitel'stva RF ot 8 dekabria 2011 g. № 2227-r [Strategy of innovative development of the Russian Federation for the period till 2020: it is approved as the Order of the Government of the Russian Federation of December 8, 2011 No. 2227-r]. Available at: http://pravitel'stvo.rf/gov/results/17449/

Георгий БОРЩЕВСКИЙ

Методологические аспекты изучения истории развития государственной службы России

Согласно действующему законодательству, государственная служба определяется как профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, федеральных и региональных органов государственной власти, иных государственных органов, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации и субъектов Российской Федерации [Федеральный закон, 2003. Ст. 1]. На практике такое определение нельзя назвать оптимальным. Господствующее сегодня в нашей стране понимание госслужбы во многом является тормозом проведения реформ в данной сфере, так как игнорирует ее социальную роль, полезную функцию в обществе.

Георгий Борщевский, аспирант кафедры истории Московского гуманитарного университета (111395, Москва, ул. Юности, 5). E-mail: borshevskiy2008@yandex.ru

Аннотация: В статье рассмотрены ключевые аспекты методологии исследования истории реформирования и развития государственной службы в России. В качестве проблемного фактора отмечено неоднозначное понимание различными исследователями самой сущности и общественной природы государственной службы и отсутствие универсальной методологии ее исторического изучения.
В работе предложена авторская концепция исторических моделей реформирования государственной службы и обоснован подход к периодизации истории развития госслужбы через процесс последовательной смены исторических моделей. Проведенный обзор различных групп источников исторической информации и литературы по проблемным вопросам трансформации советской государственной службы в ее современную систему позволил описать тенденции развития этого процесса и представить прикладные наработки по повышению эффективности госслужбы.
Ключевые слова: государственная служба, историческая модель, кадры, реформирование, эффективность.

METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE STUDY OF THE DEVELOPMENT OF HISTORY OF RUSSIAN CIVIL SERVICE

Georgiy Borshchevskiy, postgraduate student, Department of History, Moscow University for the Humanities (ul. Iunosti 5, Moscow, Russian Federation, 111395). E-mail: borshevskiy2008@yandex.ru

Summary: The article ponders over the key aspects of research methodology on history of reforming and development of public service in Russia. The main issue is identified as the ambiguous understanding of the essence and the public nature of state service and lack of universal methodology of its historical studying among various researches. The above material presents the author's concept of historical models of reforming state service and substantiates the approach to a periodization of history of development of civil service through the process of consecutive change of historical models. The carried-out review of various sources of historical information and literature on issues of transformation of the Soviet public service into its modern system allowed to describe tendencies of this development process and to present applied practices on increasing the efficiency of civil service.
Keywords: public service, the historical model, human resources, reform, efficiency