

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Проблема развития персонала государственной службы

Ивлев Евгений Анатольевич

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: ivlevdjon@mail.ru

Теоретические аспекты проблемы развития персонала рассматриваются в различных науках. При этом ученые и практики вкладывают в определение самой сути этого процесса, его задач и принципов различные значения. В экономических исследованиях чаще всего речь идет развитии персонала как систематическом процессе, включающем выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, делегирование полномочий; ротацию работников, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. В педагогических исследованиях внимание обращается на формирование нравственных и профессионально-этических качеств государственных служащих. В рамках *психологических* исследований изучаются особенности развития человека как индивида на протяжении его жизненного пути [С. Buhler, 9], как субъекта труда в различных сферах человеческой деятельности в рамках концепции профессионального развития Сьюпера Д. [Super D.E.,9], психодинамической теории З. Фрейда [S.Freud,3], теории профессионального выбора Холланда [Holland J.L.,11], сценарной теории Э.Берна [E. L.Verne, 2], теории компромисса с реальностью Э. Гинзберга [E.Ginzberg, 1972], а также полоролевых, гендерных и этнических подходов Тидмена и О'Хара, Бетц и Фицджеральд [Betz, L. Fitzgerald, 1987], Герр и Нильс [Herr, Niles, 1994], и др.

В социологических исследованиях проблем профессионального развития обозначены несколько точек зрения по вопросам развития персонала организаций. Бабилурова Н.Г., Зерчанинова Т.Е. [1], основываясь на методологии системного подхода и принципах управления проектами, управление развитием персонала рассматривают как взаимодействие управляющего и управляемого субъектов по поводу разработки и реализации проекта развития персонала, включающего систему управленческих технологий, методов и мероприятий, направленных на рост профессионализма, компетентности персонала с целью повышения эффективности его работы. Система развития персонала может включать в себя вопросы оценки кандидатов на вакантные должности, текущей периодической оценки персонала, оценки персонала и внутренней сертификации, планирования профессиональной карьеры и профессионального развития, работы с кадровым резервом и др. Пяткина Н.Е. [6] считает, что основная цель профессионального развития – создание таких условий в рамках организации, когда работник мог бы гармонично развиваться, повышать свой профессиональный, творческий и материальный статус, что способствовало бы стабильности и процветанию самой организации. Для решения данной задачи организации важно иметь модель развития, которая представляет собой теоретическую конструкцию, объединяющую в себе разнообразные методы, средства и технологии, способствующие переходу персонала из одного качественного состояния в другое. Патрик Форсиф [8] своей работе отмечал необходимость постоянного совершен-

ствования и развития навыков персонала с использованием современных методов организации обучения и анализа его результатов, а правильного мотивирования работников и стимулирования развития их творческих способностей и профессиональных качеств. Есть точка зрения, что развитие персонала включает по сути целый комплекс кадровой работы - это совокупность организационно-экономических мероприятий по обучению, профессиональной адаптации, переподготовке и повышению квалификации персонала и работе с кадровым резервом, оценке кандидатов на вакантную должность и текущей периодической оценке кадров, планированию деловой карьеры, по организации изобретательской и рационализаторской работы. В работах по развитию государственных служащих рассматриваются проблемы управления профессионально-личностным развитием [Марченков П.А., 1998], диагностики управления профессиональным развитием [Ясинская И. А., 2006], управления развитием карьеры [Давидюк И. А., 2008], управления профессионально-квалификационным развитием [Дергачев С.В., 2008], оценки и профессионального развития государственных служащих [Горбачев А.И. и др.2009], планирования профессионального развития [Литвинцева Е.А., 2010]. Указом Президента Р.Ф. [7] предписано федеральным органам исполнительной власти разработать и реализовать программы профессионального развития государственных служащих.

В целом результаты проведенного анализа основных подходов к развитию персонала в организациях и учреждениях различных форм собственности показывает, что в управлении развитием госслужащих могут быть использованы одновременно несколько подходов в интегрированном варианте. Первый подход сводится к количественному развитию персонала посредством привлечения персонала из внешних источников. Второй подход основан на развитии карьеры внутри организации. Третий подход заключается в опоре на обучение и повышение квалификации госслужащих. Четвертый подход предполагает развитие персонала государственных служащих через командообразование и командную организацию труда. Пятый подход в своей основе постулирует мотивирование и стимулирование непрерывного саморазвития госслужащих на протяжении жизненного цикла их профессиональной карьеры.

Литература

1. Бабилурова Н.Г., Зерчанинова Т.Е. Управление системой развития персонала машиностроительной корпорации // Научный вестник Уральского академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. Выпуск №4(9) декабрь 2009г.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. СПб., 1996. С. 213.
3. Куттер Петер; Мюллер Томас. Психоанализ. Введение в психологию бессознательных процессов. — М.: Когито-Центр, 2011. -384 с.
4. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих : монография / А. И. Горбачев [и др.] ; под общ. ред. А.И. Турчинова ; редкол.: Горбачев А.И. [и др.] ; РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. - М. : Изд-во РАГС, 2009. - 196с.

5. Приказ Минобрнауки России от 19 августа 2011 года № 2217 «О проведении в Министерстве образования и науки РФ эксперимента по применению новых подходов к разработке и исполнению программы профессионального развития государственных гражданских служащих в период 2011-2013 годов».
6. Пяткина Н.Е. Понятие развитие персонала и проблемы моделирования его развития / Ломоносовские чтения. 2002. Аспиранты. Том 1. [сайт] // Электронная библиотека социологического факультета МГУ им М.В. Ломоносова: <http://www.lib.socio.msu>. (проверено 01.11.2009).
7. Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» от 7 мая 2012 г. N 601.
8. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. Издательство: Нева, 2004.- 192с.
9. Super D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y. 1957.
10. The Course of Human Life: A Study of Goals in the Humanistic Perspective / ed. by C. Buhler, F. Massarik. N.Y., 1968.
11. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1985