

Секция «Управление персоналом в цифровом обществе»

Развитие человеческого капитала на государственной и муниципальной службе: проблемы и перспективы

Научный руководитель – Дагаева Елена Александровна

Куропятникова Алина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Таганрогский институт управления и экономики, Факультет управления, Таганрог,
Россия

E-mail: e.dagaeva@tmei.ru

Цель исследования - рассмотрение проблем и условий развития человеческого капитала на государственной и муниципальной службе.

Гипотеза исследования - процесс трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал в рамках государственной и муниципальной службы напрямую связан с развитием системы непрерывного профессионального образования и переподготовки кадров.

Актуализация проблемы управления трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал обусловлена формированием основ информационного общества, с переходом от парадигмы управления человеческими ресурсами к управлению развитием человеческого капитала. В современных экономических условиях человеческий капитал, как сконцентрированный в социуме объем знаний и компетенций, является решающим фактором конкурентоспособности национальных экономик [1].

Развитие теории человеческого капитала позволяет обосновать необходимость разработки активной кадровой политики как основной задачи развития человеческого капитала. Проблема управления данными инвестициями применительно к системе государственного и муниципального управления связана как со спецификой самого человеческого капитала, выступающего как объект инвестиций, так и с особенностями содержания понятия «человеческий капитал» в системе государственного управления.

В современном обществе происходят кардинальные изменения в экономической, политической, социальной и духовной жизни. Развитие государства и места, которое оно занимает на мировом рынке, зависит от многих факторов, и, в частности, от профессионализма государственных служащих. Чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, служащие должны иметь специальный уровень профессиональной подготовки, обладать гибкостью, знаниями, особыми умениями для полноценной работы в системе государственного управления. Высокий интерес к развитию человеческого капитала на государственной и муниципальной службе, с одной стороны, обусловлен необходимостью развития кадров госслужбы, с другой стороны, наличием кризисных явлений в системе управления.

Государственная служба является специфичной сферой деятельности, и результат деятельности государственных служащих не отражается в показателях прибыли организации, поэтому оценить эффективность использования человеческого капитала в государственном секторе представляется крайне сложным. В связи с этим человеческий капитал государственной службы оценивается прежде всего способностями, умениями и навыками государственных служащих принимать управленческие решения, которые положительно влияют на рост благосостояния населения страны в целом [3].

Процесс трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал связывается исследователями с развитием системы непрерывного образования, направленного на совершенствование профессиональных качеств работника на протяжении всей жизни («life-long learning») [1].

Исследователи, анализируя современную систему профессионального развития государственных и муниципальных служащих в России, обозначили следующие проблемы:

1. Отсутствие целостности в системе развития профессиональной деятельности госслужащих.
2. Непоследовательность кадровой политики в системе профессионального развития.
3. Нечёткость, размытость в представлениях о статусно-ролевой позиции специалистов, занимающихся вопросами профессионального развития, что приводит к формальному характеру.
4. Сокращение финансирования на цели профессионального развития государственных и муниципальных служащих.
5. Отсутствие связи между содержанием программ развития и конкретными должностными обязанностями служащего.
6. Слабая насыщенность программ профессионального развития прикладными аспектами, перегруженность их теорией, бесполезной для практической деятельности [4].

На данный момент в качестве основных проблем в практической реализации деятельности по профессиональному развитию государственных и муниципальных служащих эксперты выделяют:

- отсутствие единства в понимании значимости и сущности профессионального развития;
- отсутствие чётко разработанных методов, технологий, процедур профессионального развития;
- невозможность полноценно заниматься вопросами профессионального развития из-за перегруженности работой;
- слабую подготовку в области внедрения новых принципов кадровой политики и реализации современных кадровых технологий;
- отсутствие системности в оценке и развитии государственных и гражданских служащих [2].

Инвестиции в человеческий капитал государственной и муниципальной службы в той или иной форме, разработка системы минимизации инвестиционных рисков призваны стать не просто стабилизирующим фактором для кадровой системы государственной службы, но и инновационным компонентом общей стратегии в рамках государственной кадровой политики.

Таким образом, формирование кадрового резерва государственной и муниципальной службы может рассматриваться как инвестиция в человеческий капитал социума в рамках инновационных изменений в кадровой политике государства.

Источники и литература

- 1) Дагаева Е.А., Егорова И.А., Паничкина М.В. Формирование и развитие человеческого капитала в современных условиях: многоуровневый подход // Финансовая экономика. 2018. №.8. С. 42-47.
- 2) Елагина В.С. Проблемы непрерывного образования государственных служащих // Образовательные технологии: научно-технический журнал. Воронеж: Изд-во Научная книга, 2016 г. Вып. 1. С. 209-211.
- 3) Ефимова Л.А. К вопросу о развитии человеческого капитала // Вестник ФГБОУ ВПО «МГАУ имени В.П. Горячкина». № 2 (66). 2015. С. 38-43.
- 4) Balina T.N., Dagaeva E.A., Novi I.N. Research of the informational needs of state and municipal employees in the university environment // International Journal of Media and Information Literacy, 2020, 5 (2). Pp. 134-144. DOI: 10.13187/ijmil.2020.2.134