

3. Минкомсвязь России составила рейтинг использования портала государственных услуг во всех регионах РФ [электронный ресурс]: официальный сайт министерства связи и массовых коммуникаций. режим доступа: http://minsvyaz.ru/ru/news/?id_4=43838

4. Постановление правительства республики Мордовия от 18 августа 2014 г. n 386 "об утверждении положения о межведомственном электронном документообороте" [электронный ресурс]: гарант: [сайт информ.-правовой компании]. – режим доступа: <http://ivo.garant.ru/document?id=8943319&bypara=1&sub=null>

5. Постановление правительства республики Мордовия от 23 сентября 2013 года №421 «Формирование информационного общества в республике Мордовия в период до 2018 года» [электронный ресурс]: гарант [сайт информ.-правовой компании]. – режим доступа: <http://ivo.garant.ru/document?id=8929089&bypara=1&sub=null>

6. Республика Мордовия [электронный ресурс]: официальный сайт органов государственной власти режим доступа: <http://www.e-mordovia.ru>

7. «Ростелеком» выдал жителям Мордовии коды от портала государственных услуг [электронный ресурс]: городской интернет-портал. режим доступа: <http://pg13.ru/business/view/126>

8. Федеральное государственное унитарное предприятие [электронный ресурс] : электронные торги и безопасность. режим доступа: <http://www.fgur-etb.ru>

9. Электронная Россия (2002–2010 годы) [электронный ресурс]: постановление правительства РФ от 28.01.2002 г. № 65 – режим доступа : <http://infopravo.by.ru/fed2002/ch09/akt26639.shtm>

10. Электронное правительство [электронный ресурс]: портал государственных услуг российской федерации. режим доступа: <http://www.gosuslugi.ru>

ПРОБЛЕМА ПОИСКА ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

И.Э. Надуткина

*кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социальных технологий НИУ «БелГУ»*

С.А. Компаниец

старший преподаватель кафедры управления персоналом НИУ «БелГУ»

Аннотация. Рассматривается проблема, стоящая перед образовательными учреждениями, когда необходимо осуществить организованный и качественный процесс подготовки и переподготовки кадров для государственной и муниципальной службы, где программа их обучения органически вписывалась бы в соответствующий этап их деятельности и отвечала бы потребностям конкретной сферы деятельности и каждого конкретного рабочего места

Ключевые слова: прогнозирование потребности, государственные и муниципальные служащие, подготовка квалифицированных кадров, управление, потребности региона

Прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах для органов государственного и муниципального управления, безусловно, остается в центре внимания органов власти и управления при рассмотрении проблем их подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Актуализация данной задачи является делом всего интеллектуального сообщества региона [1]. Известно на государственную и муниципальную службу, как правило, принимаются специалисты различных областей экономики, социальной сферы, представители бизнес-структур, молодые ученые. При этом в требованиях отмечается, что квалифицированный служащий должен владеть знаниями управленца, менеджера, т.е. иметь управленческую подготовку, полученную в

специализированном Высшем учебном заведении, иметь опыт работы в трудовом, учебном коллективе, в бизнес-структурах. Мотивирующее значение государственного и муниципального служащего, состоящего, либо на службе, либо в управленческом кадровом резерве возрастает, когда работа с ним носит открытый системный характер и этому должна в полной мере способствовать открытая кадровая политика. Решить данную задачу достойно возможно, тем более видится, что большая часть ее лежит в укреплении взаимосвязи региональной, муниципальной власти и системы образования.

Продолжается достаточно активная работ по поиску методов для выработки наиболее эффективных методов организации кадровой работы среди государственных и муниципальных служащих на местах. Поэтапная реализация Программ, дает возможность как накопить некоторый позитивный опыт, что в свою очередь позволит проводить корректировку программ и, следовательно, можно более тщательно прогнозировать стратегию и перспективы дальнейших позитивных изменений в кадровой работе с топ-менеджерами администраций. Очевидно, позитивный результат будет проявляться как в указанном направлении по работе с персоналом государственной и муниципальной службы, так и в целом произойдут позитивные изменения в социальной среде региона. Так, например, за последние годы в администрации Белгорода была подготовлена городская целевая программа «Муниципальные кадры», которая последовательно реализуется. В программе основное внимание уделяется изучению, оценке сложившейся практики управленческой деятельности, трансформации имеющегося опыта, и что особенно важно, реализуются наработки в области технологий организации работы с кадрами на среднесрочную перспективу [2].

Отмечая еще одну особенность среди проблем развития интеллектуальной активности административной среды, отметим, что организация совместных усилий членов общества для решения социально значимых проблем предполагает рационально обоснованную профессиональную деятельность по управлению этими процессами в образе нового социального субъекта - государственных служащих, объектом и продуктом труда которых является сложнейшая и объемная информация, их работа требует глубоких знаний в области теории, практики и искусства управления, психологии, правил и процедур делового администрирования и делового этикета. Несомненно, что эти специалисты должны быть всесторонне образованы, обладать высокой культурой, ораторским искусством и всегда помнить о том, что они являются представителями высшей, государственной власти [3]. В Белгородской области понимают значимость и отдают должное внимание вопросам работы с кадровым составом, тем более значительное внимание уделяется кадровому резерву. Работа строится на основе проектного управления, с учетом требований заложенных в региональную инновационную политику, в основе которой актуализируется идея создания благоприятных условий среды для нововведений [2, 3]. Целью работы с кадровым резервом – является обеспечение органов государственного, муниципального управления управленческими кадрами высокой квалификации, отвечающим потребностям времени.

Однако, проведя определенный анализ состояния организационной культуры государственных служащих, отметим, что у определенной части работников госслужбы проявляется, причем в самых разных формах, некий психологический барьер. Специалисты с большим стажем и опытом работы, т. е. по большому счету профессионалы своего дела подчас не проявляют готовности к инновациям в организационной управленческой деятельности. Молодые работники, вчерашние выпускники, проявляющие энтузиазм и готовность работать, не всегда получают необходимый положительный результат из-за некомпетентности, недостаточности профессиональной подготовки, причем именно в сфере управленческой, менеджерской деятельности [5, 7].

В связи с чем актуализируется вопрос обучения кадров, которое должно быть сразу ориентировано на профессиональную деятельность, накопление уже во время учебы опыта

практической работы, накопление знаний должно сочетаться с освоением опыта коллективной работы [5].

Есть мнение, и мы с ним скорее согласимся, что результативность учебного процесса складывается из следующих основных компонентов: во-первых, приращение знаний должно сопровождаться ростом профессионального сознания; во-вторых, только с привлечением современных научных методов и инновационных технологий должно происходить формирование умений решения профессиональных задач; и в - третьих, особого внимания требует работа по повышению уровня психологической готовности к профессиональной деятельности, что требует установки на постоянное самосовершенствование.

Отметим такую особенность - значительная часть активных методов обучения предполагает работу в группе, что в свою очередь позволяет развивать способности к генерированию идей, навыкам коммуникаций, творческих способностей, умению делового общения, возможности выхода из конфликтной ситуации. Поставленные задачи в свою очередь определяют еще одну значимую составляющую учебного процесса. Организация рационального процесса обучения предъявляет новые требования к педагогу, который должен не столько являться носителем информации, сколько выполнять функцию управления, регулирования процесса обучения на основе развития интеллектуальной активности, творческой инициативы, дальнейших стимулов к учебе. Учитываться должны индивидуальные интересы, уровень подготовки, готовности к обучению. Методически верно организованное занятие включает в себя определение и отработку основных понятий и категорий, анализ закономерностей изучаемого явления, на занятии формируются навыки анализа общественных процессов, творческий процесс включает прогнозирование возможных последствий принимаемых решений, на основе освоения методики исследования конкретной ситуации, отрабатываются возможные методы работы с людьми, способы индивидуальной саморегуляции, готовность принимать нестандартные решения в нестандартной ситуации. Наиболее эффективными формами проводимых занятий, активизирующими потенциал студентов и слушателей, могут стать в том числе, применяемые в учебном процессе комбинаторно ролевые и деятельностные игры, профессиональный тренинг, групповая дискуссия, варианты "круглых столов", "мозговых штурмов" по отдельным проблемам, индивидуальных практикум, открытая беседа, анализ конкретной ситуации, варианты "кейс-стадии" и др.

Поиск методов для выработки наиболее эффективных методов организации кадровой работы среди государственных и муниципальных служащих на местах должен в быть сопряжен с учетом того, что наименее проработанными в теории государственного управления и обычно не применяемых на практике, является вопрос об оценке и измерении управленческой деятельности.

Это более чем странно, поскольку обществу в целом, каждому управляющему, да и управляемому нужно знать, что же получится в итоге из затрат на управление и осуществление всех его решений и действий [8].

Одна из актуальных проблем оценки работы служащих - объективность критериев ее оценки. Вместе с тем принуждение уже не рассматривается как единственный инструмент воздействия на работников, безответственно относящихся к исполнению своих должностных (служебных) обязанностей. Из возросших требований общества и его граждан к работе государственного аппарата вытекает необходимость разработки современных не только количественных, но и качественно новых показателей работы государственных служащих, формирования у них позитивной мотивации к труду.

Важнейшим условием применения принуждения к служащим государственного аппарата может рассматриваться комплексная оценка результатов работы, а также соблюдение его персоналом требований должностного и административного регламентов, иных нормативных правовых актов. Эти показатели могут сигнализировать о неудовлетворительном состоянии дел в отдельно взятом государственном органе, его

структурном подразделении или в работе конкретного должностного лица, и, следовательно, возникает необходимость оперативного вмешательства в деятельность, отмеченную низкими результатами, включая привлечение виновных лиц к ответственности.

В настоящее время в оценке работы государственных служащих предпочтение отдается использованию количественных показателей, что объясняется относительной независимостью этих показателей от субъективного фактора, но лишает их свойства системности и критерия качественного обобщения. Следовательно, в оценке эффективности работы нужны пропорции между количественными и качественными показателями, так как количество, как известно, имеет свойство перерастать в качество.

Оптимальное сочетание количественных и качественных показателей работы позволяет взвешенно подойти к анализу оснований привлечения виновных лиц к соответствующему виду юридической ответственности и тем самым обеспечить ее неотвратимость.

Качественными показателями служебной деятельности рассматриваются: уровень жизни граждан и социальное благополучие в регионе; степень их доверия к власти и состояние законности; удовлетворенность лиц, обращающихся в органы публичной власти, организацией работы с поступающими письмами, жалобами и заявлениями; доступность для населения должностных лиц; взаимодействие органов власти со СМИ; осуществление профилактических мероприятий и их результативность; соблюдение государственным служащими морально-этических требований.

Вместе с тем, критерии оценки работников могут быть следующими: объем работы; качество работы; отношение к гражданам, обратившимся в государственный орган; взаимоотношения с другими работниками; соблюдение установленных предписаний, требований и правил, дисциплинированность; обладание способностями и навыками, в т.ч. выходящими за рамки должностных обязанностей; инициативность, стремление взять на себя большую ответственность. Количественные показатели, используемые в качестве индикаторов применения соответствующего вида юридической ответственности, должны основываться: на статистических показателях уровня и динамики правонарушений, включая коррупционные проявления; отчетности о служебной и исполнительской дисциплине, включая дисциплинарную практику; показателях кадровой работы (высокая текучесть или ее отсутствие, уровень квалификации работников и т. п.); результатах служебной аттестации государственных служащих; анализе фактов конфликтных ситуаций и их численности, рассмотренных комиссиями по служебным спорам, и т. п.

Анализ существующих научных положений позволяет рассматривать оценку эффективности служебной деятельности в качестве обобщающей категории, основанной на системе объективных показателей результативности работы государственных служащих, на оценочных суждениях экспертов, формирующих целостное представление об исполнении персоналом служебных обязанностей, о состоянии законности и дисциплины, о степени удовлетворенности граждан качеством оказываемых им государственных услуг.

В настоящее время имеются научные наработки оценки эффективности служебной деятельности, основанные на сочетании стимулов и ответственности как руководителей, так и подчиненных за достижение целей и результатов служебной деятельности. Несомненно, что эти специалисты должны быть всесторонне образованы, обладать высокой культурой, ораторским искусством и всегда помнить о том, что они являются представителями высшей, государственной власти [9]. Специфика оценки эффективности государственно-служебной деятельности заключается и в том, что ее результат может быть весьма отдален во времени от принятых мер, определяемых по схеме "действие - результат". Так, например, именно благодаря профессионализму представителей различных комитетов осуществлялась постоянная работа по различным направлениям, в том числе организации исполнения наказов избирателей, полученных депутатами в ходе предвыборной кампании [4]. В последнее время в системе государственной службы существенно ослабла функция

контроля за деятельностью чиновничества со стороны государства в лице его специализированных контрольно-надзорных органов и, что тревожнее всего, со стороны демократических институтов общества. Для качественной оценки эффективности государственно-служебной деятельности насущной проблемой становится осуществление постоянного мониторинга за исполнением предписаний действующего законодательства и поручений должностных лиц государства специализированными государственными структурами. Эпизодические проверки, как показывает жизнь, не решают в полной мере проблему выявления правонарушений в сфере государственной службы.

Следовательно, нужно выстраивать систему постоянно действующего вневедомственного контроля, опирающегося на здоровые силы общества. Прежде всего, необходимо изменить саму идеологию ответственности и культуру поведения служащих. Очевидно, что стимулирование ответственного отношения к исполнению служебных обязанностей, самоконтроля и поощрения позитивных личных качеств принесет более ощутимые результаты, чем акцент на ужесточение наказаний. Механизм ответственности должен функционировать постоянно через систему мониторинга исполнения законов и служебных заданий. В этом случае он обеспечит опережающее воздействие на неустойчивых лиц, предостерегает их от многочисленных соблазнов, которые предоставляет служебное положение. В идеале нужна система показателей работы, обеспечивающая условия, при которых нарушать юридические и нравственные нормы становится невыгодным во всех отношениях.

Таким образом, ограничиваясь рамками статьи, отметим, что с учетом перечисленных основных особенностей и требований, предъявляемых сегодня к государственным и муниципальным служащим, перед образовательными учреждениями стоит весьма непростая задача [5, 6, 7]. Задача осуществить организованный и качественный процесс подготовки и переподготовки кадров, где программа их обучения, переобучения либо повышения квалификации органически вписывалась в соответствующий этап деятельности государственной и муниципальной службы в целом и отвечать потребностям конкретной сферы деятельности и каждого конкретного рабочего места. При этом необходимо учитывать, что серьезным противоречием в будущем может стать разорванность профессионального и личностного развития госслужащего. Оптимизация методических основ процесса обучения в системе профессионального переобучения/профессиональной переподготовки, повышения квалификации государственных служащих возможна при такой организации, которая обеспечит формирование и поддержание у слушателей устойчивого интереса к учению через осознание значимости изучаемого материала для будущей работы и карьеры.

Литература

1. Бабинцев В.П., Надуткина И.Э., Сапрыка В.А. Экспертное сообщество как субъект гражданского участия в регионе// Власть. - 2014. №7. - С. 3-9.
2. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография / Ю.В. Астахов – Белгород: обл. тип., 2010. – С.103.
3. Надуткина И.Э., Шовгеня С.А., Ресурсное обеспечение проектной инновационной деятельности в регионе// Среднерусский вестник общественных наук (научно-образовательное издание. - 2011. - №4. - С.161-168.
4. Гайдукова Г.Н. Краудсорсинговый потенциал и барьеры его использования в практике муниципального управления // Управление городом: теория и практика. 2014. № 2 (13). С. 84-89.
5. Быхтин О.В., Задорожнюк И.Е. Вузы региона: управленческие инновации // Социология образования. 2016. № 2. С. 30-45.
6. Шовгеня С.А. Взаимодействие вузов с региональным сообществом: расчет рисков инновационных проектов в вузах. В сборнике: Наука, Техника, Инновации 2014 сборник статей Международной научно-технической конференции. Под общей редакцией А.Л. Сафонова. Брянск. 2014. С. 431-435.

7. Быхтин О.В., Сапрыка В.А., Шмигирилова Л.Н. Совместные программы и проекты в сфере науки и образования как способ инновационного развития приграничных регионов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 2. С. 348-352.

8. Атаманчук, Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы) [Текст] / Г.В. Атаманчук. - М.: Изд-во РИФ, 2005. - 248 с.

9. Надуткина И.Э., Трапезников С.В., Шовгеня С.А. Региональная специфика корпоративной культуры инновационно-ориентированной организации// Этносоциум и межнациональная культура. 2010. № 7 (31). С. 126-135.

РОЛЬ ТРЕТЬЕГО СЕКТОРА В РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В ГЕРМАНИИ И РОССИИ

Р.Н. Первякова

*аспирант кафедры «Социологии управления» ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
pervyua.com@mail.ru*

Аннотация. В статье проведен сравнительный анализ немецкого и российского гражданского общества, рассмотрена деятельность международных общественных организаций, дана оценка их роли в развитии третьего сектора Германии и России.

Ключевые слова: гражданское общество, третий сектор, некоммерческая организация (НКО), организация гражданского общества, общественная организация.

Введение. Заметный рост внимания к общественным объединениям во всем мире обусловлен их значительным вкладом в социальное развитие и гармонизацию отношений между общественными институтами и государственными органами. В последние годы в Германии гражданское общество и гражданское взаимодействие получили большое внимание, отражающее общественные и политические ожидания. В России, за последние несколько лет, наблюдается динамичность в развитии третьего сектора. Государство предпринимает попытки взаимовыгодного сотрудничества с данным сектором. Но несмотря на положительную динамику, сохраняется недоверие граждан к работе организаций. Более благополучно чувствуют себя организации с международной поддержкой.

Методы и организация исследования. Многие современные авторы исследовали проблемы развития третьего сектора в различных странах. Немецкий исследователь Улла Папэ проанализировала благосостояние общественных организаций в Германии [6]. Российский социолог Ю.А. Скокова провела исследования в области некоммерческого сектора, гражданского общества и общественных движений в Российской Федерации [7]. Также проблемами развития и функционирования некоммерческого сектора занимались Барбара фон Ов-Фрайтаг, Ж.Д. Цыбикдоржиева, Д.Н. Нечаев, А. В. Бабушкин и др.

Однако, не смотря на столь значительный вклад в исследования некоммерческого сектора российский и немецких ученых необходимо, на наш взгляд, рассмотреть и проанализировать деятельность гражданского общества в международных общественных организациях, осуществляющих деятельность в странах развитой демократии и постсоветского пространства на примере Германии и России.

Результаты и их обсуждение. Гражданское общество в Германии, понимаемое как социальная самоорганизация, имеет место не только в организациях третьего сектора, но также в инициативах, движениях, протестах и сетях.

Организации гражданского общества используются синонимично с организациями третьего сектора. В разных источниках встречаются понятия гражданское общество,