

М. С. Серебренникова

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

Научный руководитель: С. Н. Костина, к. соц. н., доцент

Развитие человеческого капитала в государственном и муниципальном управлении

В современном информационном обществе с рыночной экономикой и направленностью на инновации все чаще встает вопрос о повышении эффективности труда, развитии человеческого капитала.

Для начала дадим определение понятию «человеческий капитал». Согласно экономическому словарю человеческий капитал — термин, обозначающий накопленные знания, умение и мастерство, которыми обладает работник и которые приобретаются им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту [4].

Теория человеческого капитала была выдвинута впервые американским экономистом Г. Беккером в 1960 г. Она позволяет объяснить структуру распределения личных доходов, причины миграции, неравенство в оплате женского и мужского труда и многое другое. Благодаря этой концепции образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, в такой же степени важный, как и обычные инвестиции.

Недостаток профессиональных управленцев в государственном и муниципальном управлении сегодня очевиден. Правительство Российской Федерации решает задачу повышения эффективности и качества предоставления государственных услуг в условиях сокращения бюджетных расходов. Без наличия компетентной, эффективно работающей и свободной от коррупции государственной службы Правительство не способно обеспечивать социально-экономическое развитие страны и повышать качество государственных услуг.

Привлечение квалифицированных и компетентных специалистов и предотвращение текучести кадров среди них — одни из приоритетных задач реформы государственной службы. Следовательно, необходимо выстроить систему, которая могла бы обеспечить стимулы

для развития карьеры государственных служащих, стимулировать их к соблюдению этических норм поведения, а также мотивировать к достижению намеченных результатов [2].

Решение этой проблемы требует комплексного подхода. Человеческий капитал состоит из таких важных составляющих как: жизнеспособность, работоспособность, способность к обучению, способность к инновациям. Для его полноценного развития следует уделить внимание каждому аспекту.

Жизнеспособность человека определяется уровнем состояния здоровья, его физической подготовкой, психическими факторами. В государственном и муниципальном управлении поддержание данного аспекта определяется как предоставлением общих социальных прав: право на жизнь, право на свободу и личную неприкосновенность; (п. 1, ст. 20 КРФ и п. 1, ст. 22 КРФ), так и прав специальных: право на медицинское страхование в соответствии с ФЗ, право на государственную защиту своих жизни и здоровья, жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества (п. 16, 17, ст. 14 ФЗ-79).

Работоспособность зависит от условий работы, их обеспечения, психологического состояния человека. На это в государственном и муниципальном управлении выделены следующие права: право на обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей, право на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа, право на доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации (п. 1, 5, 7, ст. 14 ФЗ-79) и другие.

Необходимость наличия способности к обучению определяется появлением новых решений, знаний, информационных технологий. Каждый государственный служащий обязан сдавать квалификационный экзамен не позднее чем один раз в три года. Для этого требуется необходимая профессиональная квалификационная подготовка. В данном случае государственный служащий имеет право на

дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном федеральными законами (п. 11, ст. 14 ФЗ-79) [1].

Способность к инновациям. Совсем недавно этот аспект не рассматривался как особо обязательный. Но в современном мире со стремительно меняющимися условиями и появлением в большом количестве новой информации эта составляющая занимает далеко не последнее место. Государственным служащим необходимо находить новые, креативные, наиболее эффективные и экономичные способы решения задач, в связи с чем, им следует знать и уметь применять новейшие инновационные технологии.

Однако не все составляющие, важные для развития человеческого капитала, в полной мере обеспечиваются в государственном и муниципальном управлении. Например, обеспечение получения дополнительного профессионального образования служащим имеет ряд недостатков: во-первых, недостаточное финансирование программ; во-вторых, разработка новых современных образовательных программ и поддержание необходимого качества обучения; в-третьих, очень часто дополнительное образование государственных гражданских служащих рассматривается непосредственными руководителями как обременение, отвлекающее сотрудника от исполнения его должностного функционала и не повышающее эффективность труда, в связи с этим отбор госслужащих на программы повышения квалификации в органах власти осуществляется по принципу «наименьшего зла для рабочего процесса» [3].

В связи с постепенным переходом предоставления и получения государственных услуг в электронный формат требуются специалисты, владеющие компьютерным языком и различными программами. Обучение государственных служащих новым компьютерным технологиям и возрастающее число стандартов и нововведений не всегда приводит к хорошему результату. Некоторые служащие считают лишними подобные действия, так как в государственные органы чаще обращаются пожилые люди, чем молодежь.

Кроме того, обращая взор на достаточное количество выпускников вузов по специальности «Государственное и муниципальное управление», необходимо отметить, что на сегодняшний день отсутствует четко сформулированный госзаказ, где были бы указаны не только учреждения и организации, которым нужны специалисты, но

и перечислялись бы необходимые этим специалистам компетенции. В этих целях необходимо создание наблюдательных советов из числа представителей тех государственных органов, которые заинтересованы в таких специалистах.

К сожалению, Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)», утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261, не принесла желаемого эффекта. Не все цели и задачи, поставленные в Программе, были выполнены на момент ее завершения. Так что российская система государственной службы до сих пор находится в стадии реформирования.

Необходимы серьезные реформы системы государственного управления, направленные на развитие человеческого капитала, создание здоровой конкурентной среды в государственном аппарате. Следует пересмотреть и разработать новую систему дополнительного профессионального образования для государственных служащих, которая будет не только учитывать специфику деятельности служащего, но и будет отвечать всем современным условиям, обучая новейшим инновационным и информационным технологиям.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161253/
2. Рутковски М., Директор Всемирного банка по России. Государственная служба России: развитие и управление человеческим капиталом. <http://www.worldbank.org/ru/news/>
3. Сафонов А. Л., проректор РАНХиГС, д-р экон. наук, профессор. Концепция инновационного развития дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. http://www.igsup.mcdir.ru/images/1/naz_forum.pdf
4. Экономический словарь. <http://abc.informbureau.com/html>