формацией-знанием), что и выстраивает главную опору социального детерминизма – договор и доверие;

представление об обществе как статистической системе, позволяющее понять, что социальный детерминизм включает в себя риски «нарушения обязательств», является в принципе вероятностным, что лишь укрепляет его опору в договоре и доверии.

На наш взгляд, на этой методологической основе – разработке понятия «социальный детерминизм» − и следует изучать чрезвычайно актуальную в настоящее время проблему социального управления.

Список литературы

Афанасьев, В.Г. Социальная информация и управление обществом. − М.: Политиздат, 1975.

Иноземцев, В.Л. Fin de siecle. К истории становления постиндустриальной хозяйственной системы (1973−2000) // Свободная мысль-XXI. – 1999. − № 8.

Кун, Т. Структура научных революций. − 2-е изд. – М., 1977.

Соловьев, В.С. Сочинения: в 2-х томах. – М.: Правда, 1989. − Т. 1.

© Орланов Г.Б., 2010

Б.Т.Пономаренко,
Е.А. Литвинцева

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

ПОНОМАРЕНКО Борис Тимофеевич **–** доктор исторических наук, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: pbt2006@mail.ru),

ЛИТВИНЦЕВА Елена Ананьевна – заместитель директора Института научных исследований и информации РАГС, кандидат социологических наук, доцент (e-mail: LitvLena@yandex.ru)

Аннотация. *Рассматриваются вопросы профессионального развития государственных гражданских служащих. Предложена методика индивидуального планирования профессионального развития служащих. Проанали-*

зирован зарубежный опыт организации профессионального развития кадров управления.

Ключевые слова. *Методика индивидуального планирования, профессиональное развитие, государственные гражданские служащие, план, программа, эффективность.*

Законодательное определение государственной гражданской службы как вида государственной службы, представляющего собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы, а также правовое закрепление принципа профессионализма и компетентности обуславливают выбор приоритетов в методологии и организации профессионального развития кадров органов власти. К актуальным задачам реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации относится совершенствование планирования профессионального развития государственных служащих. И одна из целей Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009−2013годы)» состоит в формировании высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

Достижение поставленной в федеральной программе цели возможно при решении задач, включающих формирование и реализацию программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих, а также развития системы их дополнительного профессионального образования. К ожидаемым результатам реализации этих задач относится разработка и внедрение программ государственных органов и индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих. Изначально такая постановка вопроса была включена в Концепцию реформирования государственной службы (2001). Затем она получила развитие в ст.62 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ФЗ-79 от 24.07.2004 года), а также в положениях Указа Президента Российской Федерации «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» №1474 от 28.12.2007года.

В методологическом и организационном отношениях заметно определенное продвижение по совершенствованию управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих. Так, в Аппарате Совета Федерации РФ, Министерстве экономического развития РФ, Федеральном агентстве по рыболовству, Министерстве чрезвычайных ситуаций, ряде других федеральных органов и субъектов РФ планирование

профессионального развития становится необходимым атрибутом государственной кадровой политики. Однако во многих государственных органах требование о развитии практики программирования и планирования профессионального развития гражданских служащих остается не выполненным. И это притом, что проблемы профессионального развития государственных гражданских служащих органично связаны с необходимостью формирования общей стратегии и координации действий в области профессионального развития кадров во всех видах и уровнях государственной службы.

Недостаточная разработанность нормативных и организационных основ профессионального развития государственных гражданских служащих, слабость научно-методического, учебно-методического и организационно-управленческого обеспечения реализации нормативных актов в области дополнительного профессионального образования создают значительные трудности в его актуализации и совершенствовании. В этих условиях актуальна потребность в разработке научно-методических рекомендаций по программированию и индивидуальному планированию профессионального развития служащих. Это тем более важно, что при формировании государственного заказа на дополнительное профессиональное образование государственных служащих без программ такого рода и индивидуальных планов профессионального развития не обойтись. Необходимость непрерывного профессионального обучения подтверждается и данными социологических опросов. Так, по мнению респондентов, повышение квалификации непременно должно учитываться при проведении аттестации и квалификационного экзамена государственной службы (58,7% опрошенных высказывают такую точку зрения), а также при выдвижении на вышестоящую должность (43,2% респондентов)[1].

Индивидуальные планы профессионального развития государственных гражданских служащих - это не только способ планирования профессиональной карьеры работников, но и эффективный инструмент управления профессиональным развитием, своеобразная основа рационального использования профессионально-личностных способностей и перспективного прогнозирования потребностей государственного органа в профессиональном составе организации, кадрах необходимой квалификации. Эти документы служат основой разработки и реализации программ государственных органов по профессиональному развитию.

Анализ зарубежной практики планирования профессионального развития гражданских служащих показал, что такой подход является весьма важным в кадровой деятельности. Поэтому профессиональное развитие

[1] См.: *Магомедов, К.О., Турчинов, А.И.* Государственная служба и кадровая политика: теория и практика. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований. − Ульяновск: ОГУП «Печатный двор», 2007.

служащих в ряде западных государств носит обязательный и непрерывный характер, а овладение новыми знаниями и компетенциями представляет обязательное условие карьерного роста[1].

В целом же общая стратегия непрерывного профессионального развития гражданских служащих за рубежом включает:

1) мониторинг потребностей в профессиональном развитии кадров государственных органов;

2) планирование системы профессионального развития служащих;

3) составление и реализацию индивидуальных планов и программ профессионального развития кадров аппарата государственного управления;

4) оценку эффективности программ профессионального развития.

Интересный и по ряду позиций эффективный опыт разработки методик индивидуального планирования профессионального развития гражданских служащих развит в концепции управления по результатам (*Performance Management*); модели сбалансированной системы показателей (BSC); программе диагностики качества профессиональной деятельности «360 градусов»; методике индивидуального планирования, основанной на оценке эффективности труда и внедрении показателей результативности в сфере государственного управления.

Общим для перечисленных методических разработок является то обстоятельство, что индивидуальное планирование профессионального развития становится непреложным элементом процесса оценки эффективности служебной деятельности. К тому же, этот процесс включает в себя: разработку профессиональных стандартов деятельности для конкретной должности, определение критериев и процедур оценки эффективности; технологию принятия управленческих решений по итогам выполнения индивидуальных планов.

Для российской практики планирования профессионального развития гражданских служащих может оказаться полезной методика разработки соглашений о выполнении работ, используемая в практике государственных органов США. Суть метода заключается в разработке соглашений о выполнении работ между руководителями департаментов государственных органов и конкретными служащими. Такого рода соглашения содержат четко определенные задания и критерии эффективности, размер выделяемых бюджетных средств. Соглашения основываются на планах и бюджетах конкретного структурного подразделения и включают планирование профессионального развития. На этой основе проводится ежегодный анализ эффективности системы государственного управления в целом. Пози-

[1] См.:*Руденко, П.* Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд.− 2007.− № 3.− С. 47.

тивный опыт разработки подобных соглашений накоплен в Австралии, Великобритании, Германии и других западных государствах.

Например, в Великобритании, внедрение индивидуального планирования профессиональной деятельности и развития гражданских служащих определяется освоением общих принципов системы управления индивидуальной эффективностью. Министерства, агентства, их структурные подразделения самостоятельно разрабатывают процедуры индивидуальной оценки большей части своих сотрудников. Исключение составляют государственные служащие высшей категории, для которых предусматриваются особые условия оценки. Каждый служащий вместе со своим руководителем определяет, какие из профессиональных знаний и навыков и в какой очередности нужно развивать для достижения целей и выполнения задач, указанных в соглашении. В индивидуальных планах профессионального развития фиксируются согласованные с непосредственным руководителем меры по повышению квалификации.

Нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов о государственной гражданской службе предусматривают обязательность разработки программ и планов профессионального развития гражданских служащих. Обоснованность, четкость и достижимость показателей индивидуального плана профессионального развития могут стать залогом успешного развития и совершенствования профессиональной компетентности гражданских служащих.

По целевому предназначению и содержанию индивидуальные планы– это планируемый на трехлетнюю перспективу комплекс показателей и мероприятий, направленный на обеспечение необходимого профессионального уровня и компетентности гражданского служащего.

Анализ опыта кадрового планирования в органах государственной власти показывает, что формы индивидуальных планов профессионального развития гражданских служащих могут иметь различную структуру. Они могут быть выполнены как в виде самостоятельного документа, так и являться одним из разделов общего индивидуального плана профессиональной служебной деятельности на год или трехлетний период. Важно лишь, чтобы планирование профессионального развития содержало четкое представление, когда, где, по какому направлению и сколько сотрудников потребуется государственному органу в перспективе для реализации задач и выполнения функций, а также предусматривало объем средств на цели профессионального развития.

Общими элементами содержательной структуры индивидуального плана должны быть, наряду с краткой характеристикой служащего, основные позиции его должностного регламента, приемлемые образовательные программы, форма и продолжительность обучения, ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования.

В целом же индивидуальный план должен предопределять стратегию действий государственного органа в виде конкретных мероприятий по профессиональному развитию. Методологический подход к разработке такого документа должен состоять в его нацеленности на повышение профессионального уровня гражданского служащего, соответствии задачам и функциям организации, учете возможностей ресурсного обеспечения.

В качестве методологической основы индивидуального планирования деятельности гражданских служащих предложены:

универсализация и конкретизация процессов деятельности гражданских служащих;

рационализация рабочего времени, заданий и поручений;

организация оперативного контроля их выполнения;

определение кадровых потребностей структурных подразделений.

Проект индивидуального плана разрабатывается служащим совместно с непосредственным руководителем в соответствии с должностным регламентом и функциональными задачами, решаемыми в государственном органе. При составлении индивидуального плана гражданский служащий соизмеряет свои личные устремления по приобретению новых профессиональных знаний и навыков со стратегией государственного органа на ближайшую и среднесрочную перспективу, исходя из задач структурного подразделения и установленных должностных обязанностей.

Основная цель реализации мероприятий и заданий индивидуального плана профессионального развития гражданского служащего состоит в углубленном и качественном освоении учебных программ и планов обучения, специфики профессиональных компетенций и должностных обязанностей по замещаемой должности, технологий повышения профессионального уровня. Весьма важно, чтобы в индивидуальном плане были отражены:

а) цели, задачи и направления дополнительного профессионального образования гражданского служащего;

б) планируемые виды, формы, методы и технологии получения дополнительного профессионального образования и повышения профессионализма, включая сведения о возможном использовании дистанционных образовательных технологий, самообразовании, путях приобретения гражданским служащим новых навыков и умений в ходе профессиональной служебной деятельности;

в) продолжительность дополнительного профессионального образования;

г) ожидаемые результаты дополнительного профессионального образования гражданского служащего.

д) формы личного участия гражданского служащего в мероприятиях научно-методического и информационно-аналитического обеспечения внутриорганизационного обучения и профессионального развития кадров.

Уместно заметить, что вид, форма и продолжительность профессионального обучения должны определяться руководителем государственного органа, исходя из положений нормативной правовой базы Российской Федерации о дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих. Конкретные направления дополнительного профессионального образования выбираются исходя из реальной потребности государственного органа в профессиональном составе кадров, должностных функций гражданского служащего, его потребностях в профессиональных знаниях, навыках и умениях с учетом специализации по конкретным должностям.

В разработке индивидуальных планов большое значение имеют задачи профессионального развития, осваиваемые гражданским служащим самостоятельно. Сюда относятся, например, овладение современными информационными технологиями, получение новых навыков и умений; изучение источников и тематической литературы по профилю служебной деятельности; расширение общеобразовательного кругозора и повышение общекультурного уровня гражданского служащего и пр.

При таком подходе с учетом содержания индивидуальных планов профессионального развития у руководителей структурных подразделений государственных органов и кадровых служб будет больше оснований для формирования заявок на дополнительное профессиональное образование и стажировку гражданских служащих, разработки предложений для включения в государственный заказ на повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку.

Список литературы

Лаптев, А., Кочегура, А. Британский опыт реализации программ профессионального развития государственных гражданских служащих // Государственная служба. − 2008. − № 4.

Литвинцева, Е.А., Пономаренко, Б.Т., Рассказова, И.Н. Индивидуальное планирование деятельности государственных гражданских служащих: научно-методическое пособие. – М., 2010.

Магомедов, К.О., Турчинов, А.И. Государственная служба и кадровая политика: теория и практика. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических исследований. − Ульяновск, ОГУП «Печатный двор», 2007.

Руденко, П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт // Человек и труд. − 2007. − № 3.

Оценка и профессиональное развитие государственных служащих. – М., 2009.

© Пономаренко Б.Т., Литвинцева Е.А., 2010

Л.С. Руденко

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ И ФОРМА СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

РУДЕНКО Лариса Сергеевна – аспирант кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС (e-mail: larisa.rudenko@gmail.com)

Аннотация. *Статья посвящена вопросам классификации управленческих решений на государственной гражданской службе в контексте теорий социального действия и взаимодействия. Текст содержит данные социологических исследований, позволяющих провести диагностику мнения объекта и субъекта принимаемых управленческих решений.*

Ключевые слова: *государственная гражданская служба, управленческие решения, теории социального действия и взаимодействия, социальные отношения.*

Вопросы управления широко исследуются различными науками: экономикой, политологией, психологией, социологией и т. д. Это связано в первую очередь с тем, что сам процесс управления затрагивает многие сферы и требует разнообразного инструментария. Кроме того, объект управления может быть весьма разнообразным. Когда объектом управления выступает общество, социальные отношения (как на государственной гражданской службе), эти вопросы приобретают особенную остроту. Поскольку управленческий труд основывается на принятии решений, их изучение является важной и актуальной задачей. Она требует новых, более «тонких» подходов к исследованию, в которых будет учитываться специфика социального объекта.

В связи с этим в качестве основы данного исследования была использована теория социального действия М. Вебера и ее логическое продолжение – теория социального взаимодействия.

Согласно теории социального действия управленческое решение, принимаемое в сфере государственной гражданской службы, является социальным действием, так как, во-первых, тот, кто принимает решение, вкла-