№3, АВГУСТ 2019

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЛИЧНОСТЬ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ

ИЗДАТЕЛЬ
АНО «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТИЗЫ И ИННОВАЦИЙ»

От главного редактора

Дорогие читатели, поздравляем вас с приближающимся Днем знаний и началом нового учебного года! Наступающие осенние дни – это лишь повод со свежими силами достигать высот, ставить амбициозные цели и открывать новые горизонты.

Третий номер нашего журнала открывает статья Юрия Викторовича Синягина «Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем», посвященная описанию более эффективной позиции управления человеческими ресурсами. В целом, выпуск имеет ту же направленность – на оценку актуального состояния систем управления и составляющих их компонентов. В статьях прослеживается потенциальный вектор дальнейших теоретических и практических исследований, посвященных более детальному изучению способов повышения продуктивности и эффективности профессиональной деятельности личности, а также ее адаптации к инновационным процессам нового поколения.

Инновации сегодня – это новый неисследованный инструмент для развития организации/команды/личности или то самое будущее, которое уже наступило?

Ждем ваших комментариев на наших страничках в социальных сетях и статей в ноябрьском номере. И пусть удача будет на вашей стороне!

П.В. Миханькова

ОГЛАВЛЕНИЕ

Личность в системах управления: наука и практика 4

Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем.....5

Возможности использования социально-профессионального потенциала государственных служащих старшей возрастной группы.....9

Карьера и карьерное сопровождение..... 13

Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях..... 14

«История Успеха» современного руководителя системы государственного управления в контексте понятия «успех» и «успешность» 19

Современные кадровые технологии 24

Развитие моделей эффективного взаимодействия власти и общества..... 25

Международный опыт повышения квалификации государственных служащих 28

Диагностика и оценка личности 33

Применение ресурсного подхода в управленческой деятельности 34

О модели рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ 38

Личность в системах управления: наука и практика

Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем

Синягин Ю.В.
Доктор психологических наук, профессор,
Заведующий научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при Президенте РФ, Москва

e-mail: yvsin1@yandex.ru

Аннотация

В статье обосновывается важность ресурсов человека в его жизни и необходимость их развития, раскрываются основы личностно-ориентированного управления, даётся его определение, составляющие, описываются его преимущества в современ- ной управленческой практике. Характеризуется нелинейное управление. Представляется, что личностно ориентированное управление способствует повышению эффективности деятельности за счёт возможности объединения совместных ресурсов организации и личности, использования общего потенциала.

Ключевые слова

• личностно-ориентированный подход • управление • нелинейное управление • эффективность управленческой деятельности • человеческий капитал • человеческие ресурсы •

Классическая система управления, несмотря на появление новых концепций и видений, в связи изменением современного мира, усложнением его структуры и системы взаимодействия в области организации и управления общественным развитием, остаётся преобладающей в управленческой зарубежной и отечественной практике. При этом, как уже отмечалось нами, в реальности все больше становится популярной идея личностно ориентированного управления [5].

Личностно ориентированное управление - это целенаправленное взаимодействие субъектов в своей управленческой деятельности, призванное обеспечить повышение ее эффективности через направленность на человека, путем создания условий для его лич- ностного роста, профессионального развития, возможностей приложения собственных знаний и умений, использования творческого потенциала. Сущность подхода заключает- ся в реализации потенциала и творчества каждого человека, выступающего субъектом управления, в его реальной управленческой деятельности в целях активного влияния на процессы продуктивного общественного развития.

Такой подход отвечает и уже сформировавшемуся запросу практики на организацию так называемого «нелинейного управления», необходимого в связи в увеличением количества задач, стоящих перед руководителем, не всегда соответствующих классической системе.

Общепризнанное положение о том, что эффективным и продуктивным управление может быть только в рамках организованной системы, сегодня не отвечает реальной ситуации, поскольку значительное число элементов реальных систем и объектов управления сегодня не являются линейными, что не только усложняет управление, но и требует конкретной разработки технологий его осуществления, что, соответственно, тре- бует изменения системы мышления руководителя, формирование у него новых качеств, способствующих пониманию происходящего, умению анализировать новые явления и связи, производить их всестороннюю оценку и осуществлять быстрое и адекватное про- исходящему принятие решений. Это невозможно без умения воспринимать и оценивать ежесекундно происходящие изменения как в мире, так и в самой организации, и реагировать на них. Личностно ориентированное управление способствует этому за счет возмож- ности наиболее эффективно аккумулировать совместные ресурсы организации, использо- вания потенциала каждого участника деятельности, их активности и возможности форми- рования общего видения траектории развития организации и рисков на этом пути.

Ориентация на человека, его ресурсы и их развитие является сегодня несомненным современным трендом, что в конечном итоге постепенно меняет видение руководителей любой структуры и любого уровня. Государственная служба и государственное управле- ние здесь не исключение, а скорее инновационное поле новых прогрессивных достиже- ний. Здесь данный подход выступает не только как ситуативная кадровая технология, поз- воляющая максимально использовать личностные ресурсы человека в интересах органи- зации, но и многократно усилить возможности и организации, и человека за счет взаимного усиления ресурсов на основе их эффективного сочетания на протяжении достаточно долгого времени.

Ключевыми составляющими личностно-ориентированного подхода выступают: понимание и эффективное управление собственными ресурсами; понимание и учет инте- ресов, потребностей и ресурсов других участников совместной деятельности; понимание и принятие в расчет социального контекста, прежде всего, интересов и потребностей тех людей, ради которых осуществляется деятельность той или иной организационной струк- туры. Принципиально важным и особо значимым этот компонент выступает в системе государственного и муниципального управления.

Важнейшим элементом личностно-ориентированного подхода является переход от управления процессами к управлению идеями и смыслами. Как бы старательно не вы- страивались и организовывались процессы, без понимания смысла и ценности деятельно- сти, ключевых идей, которые лежат в ее основе, базовых ценностей, результат будет ис- кусственным и ограниченным, не обеспечивая высокую эффективность и результатив- ность работы. Не случайно в последние годы все большее внимание уделяется развитию у руководителей не только базовых компетентностей hard skills, которые в ситуации меня- ющегося и неопределённого мира утрачивают свою всеобъемлющую ценность, а того, что получило название soft skills – личностные и поведенческие умения, включающие способ- ность и готовность к пониманию себя, других людей, их эмоциональных состояний и ценностных ориентаций.

Предложенный подход в настоящее время разрабатывается в научных исследова- ниях, обобщается на опыте реальной практики, реализуется в рамках МРА «Личностно- профессиональный подход в управлении», в ряде проектов факультета оценки и развития управленческих кадров: «История успеха», «Проектные команды: путь на достижение эффективности» и др.

Список использованной литературы:

1. Аганбегян А. Аргументы и Факты. - 2016. - 8-14 июня (N 23). - С.11.
2. Козырев М.С. О теоретических проблемах государственного и муниципального управления.- Социальная политика и социология. - 2015. - Т.14.- №1. - С.34-40.
3. Осейчук В.И. К вопросу о формировании новой модели государственного управления в России. - Право и политика. - 2015. - № 12. - С.1693-1700.
4. Синягин Ю. В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем.-Образование личности.-№ 4.-2016.
5. Синягин Ю.В. http://foir.hspa.ranepa.ru/ Наука практике.- 2016.
6. Штроо В.А., Колпачников В.В. Человеко-центрированный подход в работе с организациями//Организационная психология, 2014. - Т. 4, № 2. - С. 79–87.

Personally oriented approach: deviation from the classical management system, declared by time

Sinyagin Y.V.
Doctor of Psychological Sciences, professor. Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Abstract

The article substantiates the importance of human resources in his life and the need for their development, reveals the basics of personality-based management, gives its definition, components, describes its advantages in modern management practice. Nonlinear management is characterized. It seems that person-centered management contributes to the increase of efficiency of activity due to the possibility of combining joint resources of the organization and personality, using the common potential.

Key words

• personality-based approach, management • non-linear management • management efficiency • human capital • human resources •

References

1. Aganbegyan A. Arguments and Facts. - 2016. - June 8-14 (N 23). - p.11.
2. Kozyrev M.S. On theoretical problems of state and municipal administration - Social policy and sociology. - 2015. - T.14.- №1. - p.34-40.
3. V.I. Oseichuk to the issue of formation of a new model of public administration in Russia. - Law and politics. - 2015. - № 12. - p.1693-1700.
4. Sinyagin Yu. B. Personally-oriented approach to management: the trend put forward by time.-Education of personality.-No. 4.-2016.
5. Sinyagin Y.V. http://foir.hspa.ranepa.ru/ Science in practice. - 2016.
6. Stroo V.A., Kolpachnikov V.V. Human-centered approach to working with organizations //Organizational psychology, 2014. - T. 4, № 2. - p. 79–87.

Возможности использования социально-профессионального потенциала государственных служащих старшей возрастной группы

Шебураков И.Б.
Кандидат психологических наук, доцент
Декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, Москва

e-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Шванова И.С.
Специалист кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, Москва

e-mail: helloiradi@ya.ru

Аннотация

Статья посвящена вопросам возможности максимального использования социально-профессионального потенциала государственных служащих старшей возрастной группы. Представляются основные направления реализации социально-трудового потенциала людей старшей возрастной группы. На данных исследования показывается, что государственных служащие старшей возрастной группы обладают социально-профессиональным потенциалом и являются востребованными сотрудниками, а при правильной организации использования их потенциала могут быть катализатором модернизационных процессов в системе государственной власти.

Ключевые слова

• государственная служба • государственные служащие старшей возрастной группы • социально-профессиональный потенциал •

Согласно Федеральному закону от 23 мая 2016 г. N 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан», предельный возраст пребывания на гражданской службе увеличился до 65 лет. Это послужило дополнительным стимулом поиска возможностей максимального использования социально-профессионального потенциала государственных служащих старшей возрастной группы.

На факультете оценки и развития управленческих кадров высшей школы государственного управления было проведено изучение востребованности данной категории специалистов и форм кадровой работы, способствующих наиболее полной реализации их социально-профессионального потенциала.

Полученные результаты показывают, что после наступления пенсионного возраста государственные служащие остаются востребованными работниками и могут принести пользу обществу как на должностях высшей группы категории «руководители» (это отметили 70% респондентов), так и вспомогательных должностях, например, помощник (56%).

Исследование позволило установить, что в качестве основных направлений расширения возможных способов реализации социально-трудового потенциала людей старшей возрастной группы могут выступать:

1) социально-правовое;

2) социально-экономическое;

3) просветительско-информационное;

4) образовательное;

5) профессионально-реабилитационное.

По мнению респондентов, в полноценной и эффективной реализации социально-профессионального потенциала государственных служащих старшей возрастной группы продуктивными выступят:

- образовательные программы для работодателей обучению по возможностям эффективного использования госслужащих старшей возрастной группы - считают эффективным - 77% респондентов;

- образовательные и обучающие программы для госслужащих старшей возрастной группы по управлению собственной карьерой - 58,8%.

- дополнительное образование госслужащих старшей возрастной группы, в т.ч. возможность пройти программу профессиональной переподготовки или повышения квалификации - 65,8%;

- специализированный информационно-психологический сервис государственной службы с базой вакансий, резюме госслужащих старшей возрастной группы, возможностями получения информации и консультаций и пр. - 64,9%.

Кроме того, участники опроса (68,1%) посчитали необходимым создание специальных условий труда, позволяющих наиболее полно использовать потенциал госслужащих старшей возрастной группы с учетом особенностей возраста (график работы, организация рабочих мест, условия стимулирования и пр.).

В целом, данные проведенного исследования доказывают, что государственных служащие старшей возрастной группы обладают социально-профессиональным потенциалом и являются востребованными сотрудниками, а при правильной организации использования их потенциала могут быть катализатором модернизационных процессов в системе государственной власти.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю.В., Шебураков И.Б. Анализ международного опыта управления карьерой представителей старшей возрастной группы /Синягин Ю.В., Шебураков И.Б. //Образование личности.-2016.-№ 1.-С.12-19.

2. Синягин Ю.В., Шебураков И.Б. Обзор исследований карьерной траектории государственных слу-

жащих старшей возрастной группы /Синягин Ю.В., Шебураков И.Б. //Наука для образования.-М.: АНО «ЦНПРО», 2015.-С.85-97.
3. Смирнова Т.В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсио-

Possibilities to use social and professional potential of senior civil servants

Sheburakov I.B.
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPA

E-mail: sheburakov-ib@ranepa.ru

Shvanova I.S.
Specialist of the Department of Personal Psychology in the Management Systems of the Faculty of Evaluation and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPA

E-mail: helloiradi@ya.ru

Abstract

The article is devoted to the questions of the possibility of maximal use of social and professional potential of civil servants of the senior age group. The basic directions of realization of social and labor potential of people of the senior age group are presented. The research shows that civil servants of the senior age group have a social and professional potential and are in demand employees, and with the correct organization of the use of their potential can be a catalyst for modernization processes in the system of state power.

Key words

• civil service • civil servants of the senior age group • social and professional potential •

References

1. Analysis of international experience in career management of representatives of the senior age group / Sinyagin Y.V., Sheburakov I.B. // Personal education, 2016.-No.1.-P.12-19.
2. Review of the career trajectory studies of senior age group civil servants /Sinyagin, Y.V., Sheburakov I.B. // Science for Education, 2015.-CNPRO, 2015.-P.85-97.
3. Smirnova T.V. Conceptual bases for realization of the social and labor potential of the pensioners by age: diss... Doctor of Sociology, Saratov.-2010.

Карьера и карьерное сопровождение

Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях

Кондратьева И. А.
Заместитель руководителя
национального ресурсного центра
наставничества МЕНТОРИ

e-mail: i.kondratieva@rybakovfond.ru

Аннотация

В рамках статьи актуализируется проблема возрождения наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях. Анализируется понятие «наставничество», описывается опыт становления наставничества в центре развития ребёнка, приводятся данные реализации технологии наставничества в других сферах и проводится сопоставительный анализ особенностей ее реализации. Обосновываются пути продуктивной реализации наставничества. Определяется необходимость разработки системы материальной и нематериальной мотивации наставников.

Ключевые слова

• наставничество • образовательные организации • бизнес компании • технология •

Тематику наставничества актуализирует потребность современного российского общества в поиске эффективных технологий развития личности, ее социализации и быстрой адаптации к изменяющимся условиям. В связи с этим все чаще государственные и общественные организации, бизнес компании и предприятия дают старт различным инициативам в сфере наставничества.

Под наставничеством понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Технология наставничества подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

Интерес к теме наставничества наглядно виден в специализированных интернет-форумах и электронной периодике, где обсуждаются не только вопросы организации работы наставников как важных и значимых людей в жизни подростков и молодежи, но и более широко - возможности наставничества как механизма передачи знаний и создания корпоративной культуры, в том числе в бизнес компаниях.

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» [5].

Российский опыт и зарубежная практика свидетельствуют о незаменимости и высокой эффективности наставничества в сферах, в которых исключительную роль играют практический опыт и высокое мастерство (например, государственное и бизнес управление, образование, медицина, информационные технологии и т.д.). Внедрение системы наставничества с использованием проверенных технологий способствует решению многих важных задач. Для бизнес компаний - это развитие профессиональных навыков и повышение интеллектуального уровня молодых специалистов, сохранение в организации экспертных знаний, сокращение текучести кадров и формирование корпоративной культуры. Развитие наставничества в системе образования дает возможность максимального воздействия на развивающуюся личность, помогает молодому человеку определиться в профессии, сформировать активную жизненную позицию и реализовать свой личный потенциал.

Охарактеризуем опыт становления наставничества в центре развития ребенка «Шанс» г. Ивантеевка, Московской области и результаты исследования в некоторых бизнес компаниях.

Выбор в качестве пилотной площадки для реализации методологии наставничества центра развития ребенка «Шанс» был не случаен: здесь наставничество применяется с 2001 г. Каждый поступивший ребенок прикрепляется к наставнику из числа сотрудников (воспитателей, психологов). За все это время около 90% выпускников стали полноценными гражданами общества (имеют образование, постоянную работу, живут в своих квартирах, не имеют зависимости или судимости); 25% получили высшее образование; 5% имеют активную социально-гражданскую позицию и помогают другим. При этом, такая деятельность ранее носила фрагментарный характер и не имела методологической основы. Для реализации методологии наставничества была получена административная поддержка от руководителя центра «Шанс». Работа началась с обучающего семинара «Наставничество в системе образования России». Специалисты ресурсного центра наставничества МЕНТОРИ и привлеченные эксперты провели весь цикл обучения кураторов, наставников, предоставили пакет методических и практических пособий, обсудили с руководством участие детей в программе. Были определены подростки, которым программа противопоказана или участие в ней может быть неэффективным. Например, подросток является агрессивным или имеет тяжелую степень психологической травмы, с проявлениями которой обычный наставник не справится. Были проведены тематические встречи для наставников и наставляемых, привлечены внешние эксперты для консультаций и дополнительного обучения.

Особое внимание было уделено отбору наставников: на первое место поставлена безопасность детей и только потом - социализация. Кураторы из числа психологов проводили с будущими наставниками

интервью, выясняли, какова их мотивация, задавали вопросы, помогающие составить психологический портрет.

Определенную сложность и сопротивление наставников представлял вопрос с получением справок от психиатра, нарколога, УВД об отсутствии судимостей и т.д. На этом этапе было отсеяно значительное количество будущих наставников. Однако, благодаря такому отсеву, в программе остались те, у кого действительно устойчивая мотивация и достаточные для участия в программе ресурсы: девушки планировали получить опыт общения с детьми, чтобы, когда у них будут собственные дети, не допустить каких-то ошибок; взрослые успешные мужчины стремились передать свои лучшие мужские качества, приобрести нового друга; взрослые женщины реализовывали свои материнские чувства и т.д.

В рамках пилотного проекта наставниками в центре «Шанс» стали библиотекарь, тренер спортивной секции, пенсионерка. Таким образом было сформировано 3 тандема.

Для мотивации и приглашения подростков в программу наставничества были организованы встречи, на которых наставники и наставляемые пекли блины, разговаривали о жизни, в теплой и доверительной обстановке делились воспоминаниями детства и размышляли о том, насколько нужны организаторские и созидательные навыки, посещали библиотеку и выставку московских художников «Сопричастность». Также к наставнической деятельности были привлечены участники вокально-хорового ансамбля «Весна» КДЦ «Первомайский», который проводил профориентационные беседы и предлагал воспитанникам, имеющим желание получить музыкальное образование, пройти прослушивание и поступить в музыкальный колледж [6].

Первые элементы оценки процедуры наставничества в центре «Шанс» были включены в материал дискуссионной площадки «Современный руководитель: грани личности и черты эпохи» в рамках Гайдаровского Форума – 2017, а также в статью «Наставничество как стиль работы современного руководителя» в журнале «Образование личности» [2].

В настоящее время значимым личным результатом пилотного проекта наставничества в центре «Шанс» стало то, что один наставляемый бросил курить, двое других успешно сдали выпускные экзамены.

Одновременно с пилотным проектом в центре «Шанс» было запущено исследование актуальности данной технологии в бизнес компаниях, и организован деловой завтрак «Наставничество как драйвер развития бизнеса», на котором присутствовало 57 представителей крупных международных и российских компаний («Shell», «Седьмой континент», Leroy Merlin, «Нижфарм», Верофарм, Почта России и др.). Это позволило зафиксировать, что наставничество в корпоративной среде - технология, к которой обращается всё большее количество компаний: крупных и небольших, развитых и начинающих. Наставничество в бизнес компаниях помогает адаптации сотрудников, способствует их более качественному и предметному обучению, намечает траектории профессионального развития, играет значимую роль в сохранении и передаче накопленного уникального опыта и снижении текучести кадров.

Анализ проделанной работы по становлению наставничества в организациях России позволяет сделать следующие выводы.

Основные этапы предложенной технологии в образовательной организации и бизнес компании практически совпадают: отбор, проверка, обучение, формирование тандема наставник-наставляемый, обратная связь, завершение. Различие заключается в том, что в образовательной организации (школе, интернатном учреждении), в первую очередь, необходимо обеспечить благополучие и безопасность несовершеннолетнего в рамках наставнической деятельности, поэтому особое внимание уделяется проверке наставников. Эта процедура для вузов и бизнес компаний менее актуальна.

Общими в программе наставничества являются ключевые роли. Однако при внедрении наставничества в школах и интернатных учреждениях в целевую аудиторию включены родители/опекуны, участие и согласие которых имеют решающее значение.

Для образовательных организаций и бизнес компаний общими являются мониторинг и оценка эффективности, позволяющие получить достоверную информацию о ходе программы и достижении ее результатов.

В качестве различий можно отметить разные цели применения наставничества. Так, в образовательной организации наставничество используется в качестве метода психолого-педагогического сопровождения и поддержки подростка/студента. В бизнес компаниях оно направлено на подготовку персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

В ходе разработки темы были выявлены различия в ресурсах/условиях, необходимых для запуска программы наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях.

В бизнес компаниях актуальна разработка системы материальной и нематериальной мотивации наставников. Здесь есть явное противоречие: отсутствие оплаты может снизить мотивацию наставников и при большом объеме постоянной работы отрицательно повлиять на качество выполнения функций наставничества; в свою очередь, оплата может привести к потере неформальности в общении наставника и его наставляемого.

В образовательных организациях любого типа речь может идти только о нематериальной мотивации: для наставника в вузе – это может быть саморазвитие, повышение значимости, совершенствование навыков обучения. Для наставника в школе, интернатном учреждении – альтруизм, желание «бескорыстно делать добро», потребность иметь цель в жизни, собственную значимую роль в обществе и т.п.

Также, в образовательных организациях важную роль играет установление доверительных отношений между наставником и наставляемым, в бизнес компаниях в приоритете создание взаимной ответственности за конечный результат.

Важным является и тот факт, что если в бизнес компаниях процесс наставничества организован в основном на рабочем месте и в рабочее время, то встреча наставника с подростком только на начальном этапе организуется на территории образовательной организации, а после устойчивого формирования тандема, установления доверительных отношений и при согласии родителей/опекунов возможны встречи за пределами образовательной организации (например, в парке, на рабочем месте наставника или при совместном походе в театр, на выставку, спортивное мероприятие).

В целом, разработка темы позволила апробировать программу наставничества в образовательных организациях и бизнес компаниях, выявить особенности ее реализации в разных сферах, определить эффективность и наметить пути ее развития.

Список использованной литературы:

1. Камкина Т. Преимущества использования программ наставничества в образовании//Образовательный портал PRODLENKA. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programm-nastavn.html

2. Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности.-№1.-2017.-С.63-65

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Синягиной Н.Ю. , Райфшнайдер Т.Ю. - М.: Рыбаков Фонд, 2016

4. Щевьева А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyh-resursov-predpriyatiya

5. Информационное агентство REGNUM [Электронный ресурс] URL: https://regnum.ru/news/economy/1748854.html

6. Лядова Е. В центр «Шанс» заглянула «Весна» [Электронный ресурс] URL: https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum-129364652_00%2Frev

Дополнительная информация: Кондратьева И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя//Образование личности.-№1.-2017.-С.63-65. ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf

Mentoring in educational institutions and business companies

Kondratyeva I.A.
Deputy Head of the National Mentoring Resource Centre «MENTORY»

E-mail: i.kondratieva@rybakovfond.ru

Abstract

The article focuses on the problem of revival of mentoring in educational institutions and business companies. The concept of «mentoring» is analyzed, the experience of mentoring formation in the center of child development is described, the data of mentoring technology implementation in other spheres is given, and the comparative analysis of peculiarities of its implementation is carried out. It substantiates the ways of effective implementation of mentoring. The necessity of developing a system of material and non-material motivation of mentors is determined.

Key words

• mentoring • educational organizations • business companies • technology •

References

1. Kamkina T. Advantages of using mentorship programs in education // Education portal PRODLENKA. [Electronic resource] Access mode: https://www.prodlenka.org/psihologija/2856-preimuschestva-ispolzovanija-programm-nastavn.html
2. Kondratyeva I.A. Mentoring as a style of work of a modern manager/// Personal education.-№1.-2017.-p.63-65
3. Mentoring in the Russian education system. Practical handbook for curators in educational organizations / Edited by Sinyagina N.Yu. , Reifschneider T.Yu. - M.: Rybakov Foundation, 2016
4. A. Shchevieva Mentoring as an element of the system of increasing the efficiency of the use of human resources of the enterprise. Access mode: https://cyberleninka.ru/article/v/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyh-resursov-predpriyatiya
5. REGNUM News Agency [Electronic resource] URL: https://regnum.ru/news/economy/1748854.html
6. Lyadova E. Spring» [Electronic resource] URL: https://vk.com/centrmentori?z=photo-129364652_456239086%2Falbum-129364652_00%2Frev

«История Успеха» современного руководителя системы государственного управления в контексте понятия «успех» и «успешность»

Чирковская Е.Г.
кандидат психологических наук,
директор научно-образовательного центра карьерного сопровождения государственных служащих ФОиР ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, Москва

e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Клычникова К.А.
специалист научно-образовательного центра карьерного сопровождения государственных служащих ФОиР ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ,

e-mail: klychnikova-ka@ranepa.ru

Аннотация

В статье характеризуется понимание успешности относительно деятельности руководителя системы государственного управления. Приводится определение успеха и успешности в понимании разными исследователями. Описываются семь основных факторов, влияющих на успех человека, типы успеха, в соответствии с которыми люди по своим личностным особенностям разделяются на тех, для кого в успехе важнее всего. Освещаются и анализируются итоги конкурса творческих работ «Истории успеха».

Ключевые слова

• государственная служба • государственные служащие старшей возрастной группы • социально-профессиональный потенциал •

Неотъемлемой частью жизни современного общества являются такие понятия, как «достижение успеха», «жизненный успех», «успешность», «успех». В житейской психологии проблема успешности связывается, прежде всего, с материальными благами: успешный человек — это человек материально независимый. В научной психологии понимание успеха в большей степени связано с таким понятием, как активность и самоактуализация. По мнению Левченко В.В. «три кита» успешности в жизни - это активная жизненная позиция человека, его стремлением к самореализации, самоактуализации. Многие исследователи проблемы успешности сходятся на том, что успешный человек стремится повысить качество жизни - это такой человек, который делает жизнь вокруг себя немного лучше для себя, своих близких, своих сотрудников и окружающего общества в целом [6].

Сама проблема «успеха» и «успешности» является на сегодня не только актуальной с практической точки зрения, она представляет интерес и как специфическая научная проблема. В рамках развивающегося проекта «Биографический институт» факультета оценки и развития управленческих кадров, под научным руководством проф. Ю.В.Синягина, категория «успех» рассматривается как субъективный и объективный показатель удовлетворенности человека своим жизненным путём. Успех, во многом определяя его карьерную траекторию или выступая результирующим ее итогом, создает энергетический потенциал реализации личностных смыслов и ценностей человека. При этом однозначного понимания «успеха» в научном российском сообществе нет.

Так, например, Е.В. Караханян при разработке социально-философской концепции успеха, проведя анализ понятия «успех», отмечает, что это слово русского происхождения, но в современном обществе несет отпечаток западного мироощущения. Оно этимологически связано с понятием «успеть». «Успешный» - значит успевающий, «успевающий» - делающий все дела вовремя, умеющий согласовывать свои планы и устремления с реальными координатами жизненного времени, соотносить субъективные программы с объективной реальностью. Успешные люди — люди, умеющие с наименьшими эмоциональными и энергетическими затратами достигать наибольших результатов. Каждая ступень, ведущая к поставленной цели, достигается своевременно, и это приносит чувство глубокого удовлетворения. Кроме того, термин «успех» явно соотносится со словами «спешить», «спешка». «У-спешный» человек - это человек не торопящийся, не спешащий. Моментальность достижения результата вряд ли может считаться успехом. Достижение успеха будет затруднено в том случае, когда человек действует в системе, где понимание успеха или его ценностная значимость будут противоречить его личностному пониманию и значимости. Разработанная автором типологизация основных моделей успеха строится на основе соотношения внешних и внутренних обстоятельств, приводящих к нему: 1.Успех-удача, возникающий в результате благоприятного стечения обстоятельств. 2.Успех-содействие, возможный как результат коллективных усилий, когда личность достигает результата, имея поддержку со стороны социального окружения, социальной группы. 3.Успех-преодоление, достижимый благодаря персональным усилиям личности, ее выдающимся способностям вопреки неблагоприятным обстоятельствам, затрудняющим реализацию намеченных целей [2].

А.Р. Тугушева считает, что успешность – это особая направленность личности с характерными для нее: 1) мотивацией на достижение; 2) ценностями; 3) коммуникативными навыками; 4) когнитивными способностями; 5) умением контролировать эмоции. Структура представлений о социальной успешности, по мнению автора, состоит из: а) приписываемых человеку характеристик личности (целеустремленность как стремление достичь цели, несмотря на трудности, уверенность, коммуникабельность, желание развивать себя); б) социально-профессиональных категорий (наличие любимой работы, стремление сделать карьеру); в) социально статусных категорий (положение в обществе, способность оказывать влияние); г) категорий, характеризующих значимость роли близких людей, их поддержки (семья, друзья) [1].

Н.Ю. Синягина и Я.А. Чернышев указывают на такой критерий успешности, как степень удовлетворенности развитием трудового пути. Я.С. Хаммер описывает профессиональный успех как совокупность позитивных результатов, накопленных в течение карьеры, как в психологическом плане, так и в плане объективных профессиональных достижений. Исследователь различает два вида успеха (объективный и субъективный), которые необходимо рассматривать как комплексный феномен. Объективный успех - положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми. Субъективный успех - совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах. Он измеряется параметрами удовлетворенности работой и карьерой. По мнению Н.Д. Твороговой, успех

– это событие, получившее социальную или общественную оценку. Н.В. Лейфрид под понятием «успех» понимал фиксацию объективных достижений, а под понятием «успешность» - чувство переживания успеха, к субъективным критериями успешности относя ответственность, удовлетворенность, самореализацию, самоэффективность [1].

И.А. Ларионова главное противоречие проблемы успеха видит в том, что успех как единство признанности и выделенности, предстает, в таком понимании его природы, основной предпосылкой осознания личностью своей собственной значимости. Она упоминает, что еще В. Джемсом выведена формула, по которой самооценка личности определяется как величина, прямо пропорциональная успеху как внешнему социальному признанию и обратно пропорциональная уровню притязаний личности [5]. Г.А. Тульчинский предложил классификацию форм успеха: успех - признание, популярность в обществе; успех как признание авторитетными «значимыми другими»; успех-преодоление или самопреодоление; успех-призвание [3].

С.Ю. Ключников отмечает, что достижение успеха связано с проблемой его понимания: «Несмотря на свое желание, огромное количество людей успеха не добиваются. А многие из тех, кто приходит к внешним достижениям, не испытывает ожидаемого удовлетворения или даже испытывает чувство разочарования». Объяснение этого феномена заключается в стремлении людей к успеху эмпирически, не осознавая, а зачастую и не понимая природу успеха и механизмы достижения. Он обращает внимание на необходимость конвергентного (объединяющего внешние и внутренние критерии) подход при оценке того или иного человека, поступка или начинания как успешного. Такой подход обеспечивает, по мнению С.Ю. Ключникова, баланс и равновесие между внешними и внутренними достижениями в поведении и жизни человека как некоего идеала, к которому нужно стремиться. Успешная позиция рассматривается как баланс между удовлетворенностью и желанием улучшить внешнюю ситуацию или внутреннее психологическое состояние. Фиксируется такое важнейшее свойство внутренней позиции человека, как умение принять негативные черты и самого себя, и внешнего мира как данность, чтобы, оттолкнувшись от принятого, как от трамплина, идти дальше и улучшать их [4]. Также С.Ю. Ключников называет семь основных факторов, влияющих на успех человека: осознанное целеполагание, настойчивость, вера в успех своих начинаний и дел, лидерские качества, готовность учиться и совершенствоваться, умение одухотворять свои начинания и действия, психологическая защищенность, стойкость к испытаниям. И семь факторов, отвечающих за совмещение внешних и внутренних сторон успешной деятельности человека: 1) умение «чувствовать цель» и проявлять практическую находчивость в ее достижении; 2) способность во всех подробностях и деталях визуализировать образы цели и путь к ней; 3) оптимизм и позитивное мышление; 4) умение терпеливо переносить трудности; 5) пробуждение скрытых ресурсов психики; 6) способность использовать любую ситуацию — и благоприятную, и неблагоприятную для личностного и духовного развития; 7) умение работать с самооценкой и собственным уровнем притязаний. В своей работе, автор выделяет несколько основных стратегий (подходов), закономерным образом приводящим к успеху: 1) стратегия наращивания усилий (эволюционный подход); 2) стратегия рывка (революционный подход); 3) стратегия окрашивания негативных событий в позитивные смыслы; 4) стратегия уравновешивания внешних и внутренних факторов успеха и сторон деятельности, 5) стратегия полной фокусировки на цель; 6) стратегия направленности сознания, прежде всего, на процесс деятельности и переживание удовольствия от его выполнения; 7) стратегия соединения стремлений к успеху в его земном понимании с духовными целями и духовной реальностью. А также описывает несколько типов успеха, в соответствии с которыми люди по своим личностным особенностям разделяются на тех, для кого в успехе важнее всего: 1) результат, который они достигают благодаря усилиям («высокие профессионалы», «мастера», 2) слава и одобрение других людей («искатели славы», «артисты»), 3) состояние внутреннего удовлетворения («искатели удовольствий»), 4) духовная мотивация и достижение духовной реальности («искатели истины и совершенства») [4].

В целях изучения понимания категории «успех» и «успешность» представителями управленческого персонала, нами в 2016 году, в рамках конкурса творческих работ «История Успеха», проведен анализ представленных конкурсных работ. В названном конкурсе могли принять участие все желающие независимо от возраста и занимаемой должности. Участники проекта могли изложить собственную историю успеха (автобиографический очерк) или представить таковую другого человека (эссе). Среди задач конкурса, на опыте успешных людей представить позитивный образа руководителя системы го-

сударственного управления, представить уникальный набор «слагаемых успеха» социально-значимых людей России. Данный проект актуален как возможность популяризации успешных людей в различных сферах государственного управления, их личного опыта успешности, который вдохновляет других людей, способствует воспитанию молодого поколения руководителей государственного управления на уникальных примерах современников.

К участию в конкурсе было приглашено 327 должностных лиц. Среди приглашенных были губернаторы Российской Федерации, мэры городов, участники резерва управленческих кадров, находящиеся под патронажем Президента Российской Федерации, директора филиалов Президентской академии. Конкурс был поддержан в 27 регионах России. Многие губернаторы и главы администраций субъектов и муниципальных образований Российской Федерации увидели в этом уникальную возможность социального поощрения и поддержки своих лучших людей, действительно успешных руководителей в системе государственного управления, на площадке Академии. На конкурс поступила 101 творческая работа. Среди них, 29 автобиографических очерков – руководителей федерального, регионального и муниципального уровней, муниципальных учреждений, представителей законодательной власти и местного самоуправления, преподавателей вузов. 54 творческих эссе, авторы которых преподаватели и сотрудники филиалов Академии, близкие знакомые и коллеги, представившие истории успеха руководителей, по их мнению, отвечающие критериям успешности. Среди конкурсных работ особый интерес представляют 17 проектов студентов, которые отразили свой, «молодежный», взгляд на успешность современных политиков и государственных деятелей - руководителей нашего государства. Это своего рода самостоятельный исследовательский проект на основе анализа материалов, находящихся в свободных информационных источниках. После проведенной экспертизы, проводимой по условиям конкурса, многие творческие работы будут размещены на сайте факультета. Это истории, интересно, точно, творчески отражают успех и успешность людей, которые действительно своей жизненной траекторией иллюстрируют понимание этих категорий. Часть работ, на основе оценки экспертов, войдет в сборник «История Успеха».

Каждая «история успеха», представленная на конкурс – это уникальный путь достижения, преодоления, удачного стечения обстоятельств - ряд событий, показывающий персональный набор «слагаемых успеха», который еще предстоит осознать, проанализировать и обобщить. Но уже сегодня очевидно, что полученный результат, поддержанный на 30% территории страны, только старт как научно-исследовательской, так и общественно-политической работы по повышению престижа системы государственного управления, выявлению и продвижению успешных руководителей, социально-значимых людей, определению критериев и показателей успешности и успеха руководителей разного типа, обеспечивающих управление и руководство в современной России.

Список использованной литературы:

1. Елизаров А.Н., Болдинова М.Н. Социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии. // Педагогика и психология образования. – 2013. - № 3. - С.95-106.
2. Караханян Е. В. Социально-философская концепция успеха. Диссертация ... кандидата философских наук. - Уфа, 2010. - 135 с.
3. Клочкова О.Ю. Модель успеха как фактор профессионального выбора. Диссертация кандидата социологических наук. М., 2003.
4. Ключников С.Ю. Философия успеха: гносеологический анализ. Диссертация кандидата философских наук. М., 2003.
5. Ларионова И.А. Ситуация успеха в процессе развития отношений сотрудничества в учебной деятельности. //Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2014. - №3. – С.84-97.
6. Левченко В.В. Секреты успеха и успешного человека. — М.: ФЛИНТА, 2014. — 259 с.

«History of Success» of the modern head of the public administration system in the context of the concept of «success» and « successfulness»

Chirkovskaya E.G.
Candidate of Psychological Sciences, Director of the Scientific and Educational Center for Career Support for Civil Servants of the Federal Agency for Education and Research, HSPA, RANEPA

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Klychnikova K.A.
Specialist of the Scientific and Educational Center for Career Support for Civil Servants of the Federal Agency for Education and Research, HSPA, RANEPA

E-mail: klychnikova-ka@ranepa.ru

Abstract

The article characterizes the understanding of success in relation to the activities of the head of the public administration system. The definition of success and success in understanding by different researchers is given. Seven main factors influencing the success of a person are described, the types of success according to which people are divided into those for whom success is most important. The results of the «Success Stories» creative competition are presented and analyzed.

Key words

•success •successfulness • potential • manager •public administration system •

References

1. Elizarov A.N., Boldinova M.N. Social and psychological criteria of success of activity as a problem of positive psychology. // Pedagogy and psychology of education. - – 2013. - № 3. - C.95-106.
2. Karakhanyan, E. B. Social and philosophical concept of success. Thesis ... Candidate of Philosophy. - Ufa, 2010. - 135 c.
3. Klochkova O.Yu. The model of success as a factor of professional choice. Candidate of Sociological Sciences thesis. M., 2003.
4. Klyuchnikov S.Y. Philosophy of Success: Gnoseological Analysis. Candidate of Philosophy thesis. M., 2003.
5. Larionova I.A. The situation of success in the process of development of cooperation relations in educational activities. //Vestnik of social and humanitarian education and science. - – 2014. - №3. - – C.84-97.
6. Levchenko V.V. Secrets of success and successful man. - M.: FLINT, 2014. - — 259 c.

Современные кадровые технологии

Развитие моделей эффективного взаимодействия власти и общества

Ершов А. Н.
Председатель совета Центра
Профессиональных Компетенций

e-mail: an_ershov@bk.ru

Аннотация

Взаимодействие через публичное пространство представляет собой один из наименее исследованных каналов коммуникации власти с обществом. инструменты реального взаимодействия власти и городского сообщества. В основе продуктивного взаимодействия власти и городского сообщества мы рассматриваем исторически сложившиеся модели взаимоотношения художника и власти и предлагаем неклассический способ продуктивного диалога членов локального сообщества (художников, архитекторов) и представителей администрации. Подобный механизм описан в теории трёх опор и нашёл практическое применение на примере проведения первого астраханского фестиваля паблик-арта «Чилим».

Ключевые слова

• кмодели взаимодействия власти и общества • искусство и власть • теория трёх опор • эджайл •

Взаимодействие власти и общества в части преображения городского пространства является актуальной управленческой задачей, поскольку публичное пространство именно то место, которое объединяет людей, даёт им возможность свободного общения и продуктивного времяпрепровождения. Это и площади, и улицы, и театры, и кафе, и другие общественные места, где людям удобно и комфортно встречаться. Взаимодействие через публичное пространство представляет собой один из наименее исследованных каналов коммуникации власти с обществом. Мы считаем, что наиболее продуктивным фактором выстраивания таких отношений является искусство.

Анализируя теорию разбитых окон, а также статьи, которые посвящены функциям и типам публичного пространства, эмпирическим исследованиям детских уличных площадок и колористике городского пространства, мы, с целью повышения эффективности управления муниципальным образованием через усиление сотрудничества органов власти и общества за счёт нового подхода к организации городского пространства, разработали инструменты реального взаимодействия власти и городского сообщества.

Основой такой разработки выступили многочисленные труды учёных и исследователей, направленные на установление моделей взаимодействия власти и общества, изучение влияния публичного пространства на состояние жителей и выявление закономерностей отношения художника и власти на протяжении истории. Это, в первую очередь, Хабермас Ю. «Социология и политика», Лофланд Л.А. «Сфера публичности», Лэндри Ч. «Креативный город», Котляр (Корепанова) И.А. и Соколова М.В. «Детская площадка как предмет психологического исследования» и «Площадка приключений как пример реализации права ребенка на игру», Воробьев Г. и Иванова Е. «Колористика и экология», Елизаров В. «Региональные факторы формирования колористики города», Ефимов А.В. «Цвет в архитектуре и градостроительстве», Тарасова М.В. «Арт-брендинг территории красноярского края как средство решения проблемы региональной идентичности», Кудряшов И. С. «Стрит-арт как феномен современной культуры: проблема генезиса и семиотические особенности сообщения» и др.

В основе продуктивного взаимодействия власти и городского сообщества мы рассматриваем исторически сложившиеся модели взаимоотношения художника и власти и предлагаем неклассический способ продуктивного диалога членов локального сообщества (художников, архитекторов) и представителей администрации.

Подобный механизм описан в теории трёх опор и нашёл практическое применение на примере проведения первого астраханского фестиваля паблик-арта «Чилим».

Список использованной литературы:

1. Котляр (Корепанова) И. А., Соколова М. В. Детская площадка как предмет психологического исследования // У истоков развития. сб. науч.ст. / Ред.: Л.Ф. Обухова, И. А. Котляр (Корепанова). М.: МГППУ, 2013.

2. Лэндри Ч. Креативный город. М., 2006.

3. Лофланд Л.А. Сфера публичности.Нью-Йорк, 1998.

4. Шебураков И.Б. Формирование проектных команд в государственных органах // Управление развитием персонала, №1 (49), 2017. С. 16-24.

Development of models of effective interaction between the authorities and society

Ershov A.N.
Chairman of the Board of the Centre of Professional Competencies

E-mail: an_ershov@bk.ru

Abstract

Interaction through public space is one of the least studied channels of communication of power with society. At the heart of productive interaction between the authorities and the urban community we consider historically developed models of relations between the artist and the authorities and offer a non-classical way of productive dialogue between members of the local community (artists, architects) and representatives of the administration. Such a mechanism is described in the theory of three pillars and has found practical application on the example of the first Astrakhan public art festival «Chilim».

Key words

•smodels of interaction of power and society • art and power • theory of three supports • Agile •

References

1. Kotlyar (Korepanova) I.A., Sokolova M. V. Playground as a subject of psychological research // At the origins of development. collection of scientific articles / Edited by: L.F. Obukhova, I.A. Kotlyar (Korepanova). MOSCOW: MGPPU, 2013.
2. Landry Ch. Creative city. M., 2006.
3. Lofland, L.A. Publicity Sphere, New York, 1998.
4. Sheburakov I.B. Formation of project teams in government bodies // Personnel Development Department, No.1 (49), 2017. P. 16-24.

Международный опыт повышения квалификации государственных служащих

Синягина Н.Ю.
Доктор психологических наук, профессор,
Заведующий научно- исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей

e-mail: nsinyagina@yandex.ru

Аннотация

В статье приводятся данные исследования, показывающие необходимость оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров государственной гражданской службы с учётом запроса ее участников. Обобщается международный опыт повышения квалификации государственных служащих в Европе и США.

Ключевые слова

•государственные служащие • руководители • личностно-ориентированный подход • личностно-профессиональное развитие • повышение квалификации • задачи системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих •

Необходимость постоянной подготовки и переподготовки кадров государственной службы установлена Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст.62) в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Федеральным законом от 27 мая 2003 года N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

С целью оптимизации системы профессионального обучения государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления в названный закон постановлением Правительства РФ от 27 сентября 2016 года (№ 674) внесены уточнения и изменения. Они касаются вопросов активного вовлечения молодых служащих в систему повышения квалификации, избегания бюрократизации учебного процесса и содействия построению карьерной модели государственной службы.

При этом современные государственные служащие и руководители государственных учреждений по разным причинам слабо мотивированы на собственное личностно-профессиональное развитие: на желание обновить знания указало только 8% опрошенных . Более 55% руководителей не вполне довольны организацией повышения квалификации, 28,6% считают ее неиндивидуализированной, 43,6% отметили, что преподаватели применяют известные им материалы, а почти 16% жалеют о потерянном на этом процессе времени. «Развитие собственной личности» как ценность в опросе оказалась на 5 месте, а «образование» в разделе «другое». Значительное число опрошенных (более 60%) отметили наличие «понимания в необходимости постоянного обновления полученных знаний, изучения новых управленческих технологий». Это актуализирует необходимость оптимизации системы повышения квалификации и переподготовки кадров государственной гражданской службы с учетом запроса ее участников.

Курс на развитие личностно-ориентированного подхода в управлении, реализуемый в ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, предполагает изменение системы повышения квалификации и переподготовки за счет ее гуманизации, нацеленности на индивидуализацию, максимального учета запросов обучающихся. В конечном итоге личностно ориентированное управление, как процесс целенаправленного взаимодействия субъектов, призвано обеспечить повышение эффективности управленческой деятельности через ее ориентированность на человека путем создания условий для личностного роста, профессионального развития, возможностей приложения собственных знаний и умений, использовании творческого потенциала для развития человечества [4].

Важное значение в этом направлении имеет анализ существующего международного опыта, который и был проведен в рамках разработки технологии мониторинга личностно-профессионального развития государственных гражданских служащих в процессе переподготовки и повышения квалификации в целях подготовки предложений по оптимизации системы профессионального обучения.

Как показал анализ, во многих странах как и в России, для повышения уровня личностно-профессионального развития государственному служащему рекомендованы различные курсы переподготовки, повышения квалификации, стажировки, участие в семинарах и практикумах и др.

Особо выделяются европейская и американская системы повышения квалификации кадров государственной службы.

В Европе популярны два основных подхода - англосаксонский, широко применяемый в Великобритании, Германии, Швеции, Норвегии, Дании, Нидерландах, и французский. Особенностью первого подхода - англосаксонского - является преобладание в системе подготовки руководителей высшего уровня правовых знаний, хотя не менее важное значение имеют и экономические знания. В плане развития личности приоритетна ориентация на формирование таких качеств личности как умение самостоятельно принимать решения, управлять изменениями, проявлять лидерские качества, склонность к инновациям и творческому решению поставленных задач. Приоритеты отдаются междисциплинарному подходу к образованию чиновников, ориентации их на развитие системного мышления, коммуникабельности, умения работать в команде, самостоятельности и инициативности, для чего разрабатываются критерии оценки компетентности специалистов, методы определения мотивации, замера уровня знаний и эффективных методов работы. Большое внимание при подготовке кадров для государственной службы уделяется практической части. Все программы предусматривают стажировки в органах государственной службы, которые длятся несколько месяцев. Содержание обучения и программы профессионального роста госслужащих формируются с учетом специфики функций и занимаемой должности. Таким

образом, в англосаксонском подходе можно выделить направления, которые могли бы быть полезными для российской практики: существование четких критериев оценки компетентности госслужащих, ориентированных на повышение их мотивации к личностно-профессиональному развитию и вариативность учебных программ, позволяющая оперативно откликаться на цели и задачи динамичной политической и социально-экономической ситуацией. Важным элементом успеха этого подхода является ориентация на непрерывность обучения чиновников.

Особенность второго - французского подхода состоит в комплексном подходе к процессу обучения: базовыми выступают экономические знания, большое внимание уделяется вопросам государственного управления, политическим и административным наукам. Подготовка государственных служащих для органов государственного управления состоит из профессиональной начальной подготовки госслужащих и повышения квалификации, которое организуется на протяжении всей их карьеры.

В американском подходе имеется тенденция экономического образования государственных служащих на базе математических знаний и обязательная оценка результативности их качества работы. При этом в американском подходе учитывают как возрастные, так и национальные особенности обучающихся. Так, организаторы исходят из того, что представители китайской национальности учат все, ориентированы на активные методы обучения, способны обучению уделять много времени, но их активность к познанию и учению высока в детские и юношеские годы и практически отсутствует в зрелые и пожилые годы. Сами американцы изучают то, что интересно, больше ориентированы на индивидуальные методы познания, их активность значительно вырастает с возрастом и практически не ослабевает в течение жизни [6].

Проведенный анализ международного опыта организации повышения квалификации государственных гражданских служащих показал, что эффективность подготовки зависит от обязательности и непрерывности процесса обучения, постоянного обновления и расширения уровня профессиональных знаний и умений и оценки результативности деятельности и позволил отметить постоянное совершенствование этой системы, ее оперативную оптимизацию с учетом запроса обучающихся.

Основными задачами системы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих являются:

- обеспечение непрерывности обучения;
- организация межведомственного сотрудничества при планировании и внедрении обучающих программ;
- индивидуализация обучения, нацеленность на запрос обучающегося;
- обеспечение оптимума информации;
- развитие навыков управленческой компетентности (умение отказываться от рискованных предложений, умение взаимодействовать с другими людьми, умение выражать чувства и управлять ими, умение строить позитивные отношения, навыки критического мышления, принятия решений, осознания негативных влияний и давления со стороны других и сопротивления им, навык постановки целей и др.),
- организация «обучения на рабочем месте», в практике;
- учет языковых и культурных различий обучающихся и др.

Приведенные в статье данные изучения проблемы и некоторый международный опыт организации повышения квалификации и переподготовки государственных гражданских служащих направлены на совершенствование системы повышения квалификации, его оперативную оптимизацию с учетом запроса обучающихся, индивидуализацию учебного процесса для руководителей разного уровня.

Список использованной литературы:

1. Постановление правительства Российской Федерации от 27 сентября 2016 года (№ 674)/- http://jurliga.ligazakon.ua/news/2016/10/5/151277.htm

2. Зазыкин В. Г. Смирнов Е.А., Синягин Ю.В. Оценка персонала современной организации. – Иваново: Ивановский филиал РАНХиГС; ОАО «Издательство Иваново», 2014.

3. Синягин Ю.В. Проблемы личностно-профессиональной диагностики и оценки управленческих кадров в процессе обучения// Эффективное государственное и муниципальное управление как фактор социально-экономического развития России: сборник статей международной научно-практической конференции МИГСУ РАНХиГС. - 2014. - С. 289-293.

4. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем.- Образование личности.-№4.-2016.-С.35-40.

5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями на 25.12.2008), (ст. 61 - 63).

6. Plucker J. Why Ins' t Gifted Education More Important Removing Barriers to Talent Development Across Cultures.- Shanghai Education Forum.- 2009.

7. Silbereisen R.K., Best H. and Haase C.M. Editorial: Agency and human development in times of social change // International Journal of Psychology, 2007. 42:2, 73–76.

International experience of advanced training of public servants

Sinyagina N.Y.
Doctor of Psychological Sciences, professor. Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

Email: nsinyagina@yandex.ru

Abstract

The article presents the data of the research showing the necessity of optimization of the system of professional development and retraining of civil service personnel taking into account the request of its participants. The international experience of advanced training of civil servants in Europe and the USA is summarized.

Key words

•civil servants • managers • personality-based approach • personal and professional development • professional development • tasks of the system of professional development and retraining of civil servants •

References

1. Resolution of the Government of the Russian Federation of 27 September 2016 (No. 674)/- http://jurliga.ligazakon.ua/news/2016/10/5/151277.htm
2. Zazykin B. G. Smirnov E.A., Sinyagin Y.V. Staff assessment of modern organization. - Ivanovo: Ivanovo branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration; OAO Ivanovo Publishing House, 2014.
3. Sinyagin Y.V. Problems of personal and professional diagnostics and assessment of managerial personnel in the process of training // Efficient state and municipal management as a factor of socio-economic development of Russia: a collection of articles of the international scientific-practical conference of the Russian Academy of National Economy and Public Administration. - 2014. - p. 289-293.
4. Sinyagin Y.V. Personally-oriented approach to management: the trend put forward by time.- Personal education.-№4.-2016.- p.35-40.
5. Federal Law No. 79-FZ of July 27, 2004 «On the State Civil Service of the Russian Federation». (as of 25.12.2008), (arts. 61-63).
6. Plucker J. Why Ins' t Gifted Education More Important Removing Barriers to Talent Development Across Cultures.- Shanghai Education Forum.- 2009.
7. Silbereisen R.K., Best H. and Haase C.M. Editorial: Agency and human development in times of social change // International Journal of Psychology, 2007. 42:2, 73–76.

Диагностика и оценка личности

Применение ресурсного подхода в управленческой деятельности

Инкина М.
Соискатель кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва

E- mail: maria-inkina@mail.ru

Аннотация

В рамках статьи описаны возможности и особенности применения ресурсного подхода в управленческой деятельности. Представлена история его становления. Обосновано, что развитие современных кадровых технологий на ресурсной модели может существенно повысить эффективность управленческой деятельности. Показана необходимость обновления знаний руководителей кадровых служб системы государственного управления, в том числе в системе повышения квалификации.

Ключевые слова

• ресурсный подход • управленческая деятельность • результативность управленческой деятельности
• эффективность управленческой деятельности • современные кадровые технологии •
• личностно-профессиональное развитие •

В современном быстроизменяющемся мире требования к профессионалам достаточно высоки. Достичь такой результат могут руководители, обладающие значительными ресурсами. Как справедливо отмечает Ю.В.Синягин, «Ориентация на человека, его ресурсы и их развитие является сегодня несомненным современным трендом, что в конечном итоге постепенно меняет видение руководителей любой структуры и любого уровня. Государственная служба и государственное управление здесь не исключение, а скорее инновационное поле новых прогрессивных достижений. Здесь данный подход выступает не только как ситуативная кадровая технология, позволяющая максимально использовать личностные ресурсы человека в интересах организации, но и многократно усилить возможности и организации, и человека за счет взаимного усиления ресурсов на основе их эффективного сочетания на протяжении достаточно долгого времени» [5].

Нынешняя популярность ресурсного подхода, который пришел из зарубежного опыта и в управлении применяется с 50-70-х годов прошлого века, обусловлена его продуктивностью [1]. В свое время, характеризуя личностно-профессиональное развитие, А.К. Маркова прослеживала взаимосвязь между профессиональным и личностным развитием, которая отмечается в том, что совершенствование профессионализма влечёт за собой рост личности [3]. По мнению А.А. Деркача, профессионализм – это единство профессионализма личности и профессионализма деятельности, характеризующийся высоким уровнем развития профессионально-важных и личностно-деловых качеств, направленностью человека на прогрессивное развитие [2].

Ресурсы составляют потенциал руководителя. Осознанное стремление к формированию и поддержанию оптимального потенциала обеспечивает высокую результативность деятельности служащих в стратегической перспективе, как с точки зрения деятельности органов власти, так и с позиции перспективы «жизненного пути» госслужащего. И.Б. Шебураков считает, что служащий, предпринимающий усилия для развития собственного личностного-профессионального потенциала, способствует тем самым увеличению потенциала органа власти, в котором он работает [8].

Управленческая деятельность выступает специфическим видом профессиональной деятельности, в которой успешность её реализации определяется не только наличием собственных внутренних ресурсов, но и четко выраженной способностью диагностировать и эффективно мобилизовывать ресурсы других людей, прежде всего за счет формирования эффективной управленческой команды [6].

В ВШГУ РАНХиГС разработана концепция личностно-профессиональной диагностики, включающей в себя комплексную систему выявления ключевых ресурсов личности, модель ключевых компетентностей, которые могут оцениваться при отборе и оценке управленческих кадров на разных уровнях управления. Ресурсный подход здесь направлен на выявление сильных сторон человека, предполагает широкий арсенал современных кадровых технологий, позволяет «увидеть» различные варианты применения разнообразных талантов человека [9]. По мнению разработчиков, ресурсный подход в целом способствует актуализации и активизации личностно-профессионального развития руководителя, что содержательно и плодотворно отражается на эффективности его деятельности и это подтверждено данными апробации.

Как подчёркивает Ю.В. Синягин, личностно-профессиональные ресурсы руководителей являются не только набором средств, способствующих продуктивности деятельности, но и выступают как системная, интегральная характеристика личности, также значимо влияющая на эффективность их деятельности. В основу технологии личностно-профессиональной диагностики была заложена трехкомпонентная модель управленческой готовности и управленческого потенциала. Управленческая готовность руководителя включает три взаимосвязанные, но самостоятельные составляющие: лидерскую, экспертно-аналитическую, менеджерскую. Управленческий потенциал выступает показателем возможности человека повысить свою управленческую готовность до определенного уровня [6]. В монографии Ю.В. Синягина и А.А. Мударисова приводится достаточно доказательств того, что достижение человеком личностно-профессиональной самореализации задаёт наиболее мощный импульс энтузиазма увлеченности, мощности стремлений к саморазвитию. Отмечается, что продуктивная удовлетворенность возможна только при воплощении своей личностно-значимой профессиональной идеи стратегического масштаба, при служении своему «призванию» [4]. Жизненные цели человека, наполненные содержательными смыслами профессионального самоопределения и направленностью деятельности, представляют мир человека в свете мотивов, выраженных в личностно-значимой стратегической идее.

Управленческие технологии, применяемые сегодня в системе государственной гражданской службы, часто обеспечивают необходимый, но не достаточный уровень результативности деятельности государственных служащих [8]. Развитие современных кадровых технологий на ресурсной модели может существенно повысить эффективность управленческой деятельности.

Но много ли руководители системы государственного управления знают о новых технологиях и пробовали ли они оценить социальные последствия открывающихся возможностей, спрогнозировать изменения социальной среды и общественных отношений, самой сущности человека? Интересными в этом плане представляются результаты исследования Е.Г. Чирковской об инновационной деятельности руководителя, как одного из условий его личностно-профессионального роста [7].

Эффективная профессиональная деятельность требует постоянного самосовершенствования. Здесь важным представляется обновление знаний руководителей кадровых служб системы государственного управления, в том числе в системе повышения квалификации. Именно в рамках образовательных программ можно изучить широкий набор инструментов для личностно-профессионального развития управленческих кадров различного уровня. Последующий обмен опытом поможет закрепить лучшие практики, что и будет способствовать повышению качества работы кадровых служб. Прежде всего, важно смысл и ценности государственной службы «встроить» в сознание государственных служащих и, когда они станут ими руководствоваться, тогда их повседневная деятельность будет в полной мере соответствовать её общественному предназначению.

Таким образом, применение ресурсного подхода в управленческой деятельности способствует повышению её результативности и эффективности.

Список использованной литературы:

1. Государственная служба США, Германии, Франции, Великобритании (организация и регулирование): уч.-метод. пособие /В.В. Бакушев, Е.А. Литвинцева, А.И. Турчинов. - М., 2013. - С.122-128.

2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. -М.: РАГС, 2000.- С. 9. Маркова А.К. Профессионально-личностное развитие как предмет психолого-акмеологического исследования// https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=4144

3. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход: отход от классической системы управления, заявленный временем. Сайт ФОиР.- Наука практике.- 2018.- http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/item/1959.html

4. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности// Научно-практический журнал «Живая психология». 2017. Том 4. -№ 2. - 103с.

5. Чирковская Е.Г. Личностно-профессиональное развитие руководителя в условиях инновационной деятельности: автореф. дисс. … канд. психол. наук. -М., 1998.

6. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности// Научно-практический журнал «Живая психология». 2017. Том 4. -No 2. - 103с.

7. Чирковская Е.Г. Личностно-профессиональное развитие руководителя в условиях инновационной деятельности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. -М., 1998.

8. Шебураков И.Б. Обоснование акмеологической концепции повышения ре- зультативности деятельности госслужащих// Научно-практический журнал «Акмеология». 2014. No 3. С. 13-16.

Application of the resource approach in management activities

Inkina M.
Applicant of the Department of Personal Psychology in the Management Systems of the Faculty of Evaluation and Development of Management Personnel, HSPA, RANEPA

E-mail: bmaria-inkina@mail.ru

Abstract

Within the framework of the article the possibilities and peculiarities of application of the ressource approach in management activity are described. The history of its formation is presented. It is grounded that the development of modern personnel technologies on the resource model can significantly increase the efficiency of management activity. The necessity of updating the knowledge of the heads of human resources services of the public administration system, including the system of professional development, is shown.

Key words

• resource approach • management activity • management activity efficiency • management activity efficiency • modern personnel technologies • personal and professional development •

References

1. Public Service of the USA, Germany, France, Great Britain (organization and regulation): scholarly-methodical manual / V.V. Bakushev, E.A. Litvintseva, A.I. Turchinov. - M., 2013. - p.122-128.
2. Derkach A.A. Ackmeology: personal and professional development of a person. Book. 1-5. Acreological basis of management activity. Book 2 -M.: RACS, 2000.-P. 9.
3. Markova A.K. Professional and personal development as a subject of psychological-acmeological research // https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=4144
4. Mudarisov A.A., Sinyagin Y.V. Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence. - MOSCOW: ITRK, 2016.-S. 48-51.
5. Sinyagin, Yu.V. Personally-oriented approach: departure from the classical control system, declared by time. Website FOiR.-Science practice.-2018.-http://foir.hspa.ranepa.ru/index.php/%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/item/1959.html
6. Sinyagin Yu.V. Three-component model of managerial readiness // Scientific and Practical Journal «Living Psychology». 2017. Volume 4. -№ 2. – 103p.
7. Chirkovskaya E.G. Personal and professional development of the manager in the conditions of

О модели рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ

Подольский Д. А.
Кандидат психологических наук,
доцент Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики», Москва

E- mail: podolskiy-da@ranepa.ru

Аннотация

В статье обосновывается модель рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ. Даётся история составления рейтингов, характеризуются теоретические основы модели рейтинга управленческого потенциала, базирующейся на позиции, что соотношение лидерской, менеджерской и экспертной составляющих рассматриваемого региона с неким эталонным значением для высшего, среднего или базового уровня управления может показать выраженность на уровне конкретного региона готовности к решению соответствующих задач. Приводятся результаты реализации модели в реальной практике.

Ключевые слова

• государственные гражданские служащие • модель • рейтинг • управленческий потенциал • субъекты РФ •

В рамках НИР «Разработка комплексной системы формализованных и личностно-ориентированных показателей оценки эффективности кадровой работы на государственной гражданской и муниципальной службе в субъектах Российской Федерации» была обоснована модель рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ.

Разработчики исходили из того, что рейтинг является незаменимым средством, позволяющим объективно оценить и сопоставить управленческий потенциал субъектов РФ. Современные рейтинги изначально служили для потенциальных инвесторов инструментом, позволяющим выбрать объект, в который выгоднее всего вложить свои средства. Для этого составлением рейтингов занимаются специальные компании, специализирующие на услугах их составления и публикации в публичном пространстве. Часть современных фирм, специализирующихся на оценке, появились на рынке в середине XIX - начале XX века и уже составили многочисленное количество рейтингов различных стран и организаций. В качестве примера можно привести агентство «S&P», которое появилось на рынке в 1860 г. и уже на конец 1999, по обнародованным ими данным, было составлено почти тридцать тысяч рейтингов. На сегодняшний день рейтинговый метод настолько распространен, что на международном рынке без него сложно представить работу практически любой организации, от частных до государственных. Государство в равной степени как частные компании заинтересовано в построении рейтингов, в частности рейтинга субъектов РФ.

При составлении рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ мы основываемся на подходе, разработанным Ю.В.Синягиным, в соответствии с которым целесообразно разделять лидерскую, менеджерскую и экспертную составляющие управленческой готовности. С нашей точки зрения обобщенный рейтинг субъектов РФ может включать в себя три указанных показателя, поскольку они характеризуют по сути различные стороны управленческой деятельности. В рамках составления рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ можно выделить два различных подхода.

Первый подход подразумевает составление рейтинга на основе суммы значений по исследуемым показателям. Преимуществом данного подхода является его простота. При этом важно отметить, что полученное путем суммирования значений по менеджерской, лидерской и экспертной составляющей значение рейтинга не отражает специфику управленческой компетентности характерную для каждого региона в отдельности.

Второй подход подразумевает составление рейтинга на основе использования научно-обоснованных данных в части сочетания указанных компонентов готовности для решения отдельных задач Ю.В.Синягиным были получены данные о соотношении лидерской, менеджерской и экспертной составляющих характерных для различных уровней управления: высшего, среднего и базового. Можно предположить, что каждый из указанных уровней управления характеризуется специфическими задачами, которые необходимо реализовывать на уровни отдельного региона. Так, высший уровень управления предполагает необходимость решения стратегических задач. Средний уровень управления чаще обеспечивает тактику реализации поставленных целей и отвечает за устойчивость системы в целом. Базовый уровень управления предполагает фокус на решении операционных задач. В этой связи близость соотношения лидерской, менеджерской и экспертной составляющих рассматриваемого региона с неким эталонным значением для высшего, среднего или базового уровня управления может показать выраженность на уровне конкретного региона готовности к решению соответствующих задач.

В настоящее время для оценки эффективности кадровой работы используется достаточно формализованная система показателей, не позволяющая проводить комплексную сопоставительную оценку реальной эффективности кадровой работы, а также не позволяющую описать личностно-профессиональный и управленческий потенциал государственных служащих как ключевой результат деятельности кадровых служб. В рамках разработанной модели рейтинга управленческого потенциала субъектов РФ были введены личностно-ориентированные показатели, (Ю.В. Синягин, Д.А. Подольский и др.) увязывающие между собой индивидуальные ресурсы управленческой деятельности руководителя, механизмы управленческой деятельности, основанные на работе с упомянутыми ресурсами, культурой и ценностями организации как результирующим вектором индивидуального и коллективного взаимодействия в организации и внешнего окружения. При этом если формализованные показатели отражают скорее процессный характер деятельности по управлению кадрами, то личностно-ориентированные показатели отражают целевой результат данной работы. Соответственно под эффективностью кадро-

вой работы в рамках модели понимается как качество процессов, так и результат кадровой работы т.е. формирование необходимого управленческого потенциала и управленческой готовности, обеспечивающей эффективную реализацию задач государственной гражданской и муниципальной службы.

Современная государственная гражданская служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Обеспечить подобное целевое состояние государственной гражданской службы возможно только в случае повышения эффективности управления кадрами. Большое значение в этом имеют показатели, касающиеся оценки эффективности деятельности кадровых служб на государственной службе, а также показатели, позволяющие оценить личностные успехи и фиксирующие личностно-профессиональные достижения.

Апробация модели рейтинга регионов, основанной на измерении личностно-ориентированных показателей показала, например, что Томская, Астраханская и Белгородская области имеют высокие показатели по разработанным индикаторам.

Предложенная модель позволила создать информационную базу управленческого потенциала субъектов РФ.

Список использованной литературы:

1. Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, 2014, 192 с. С.85-93.

2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02) : 1-11 2017.- С. 98-105.

3. Чирковская Е.Г. Субьективно значимые факторы успеха руководителей системы государственного управления.- Образование личности.- 2017. - С. 72-76.

4. Шебураков И.Б. Организационно-личностная идентичность профессионала как фактор результативности его деятельности// Управление и экономика: опыт, традиции, инновации. Материалы научно-практической конференции (г. Вологда, 9-10 апреля 2010г.). – Вологда: Легия, 2010. – С. 213-223.

About the model of rating of management potential of subjects of the Russian Federation

Podolskiy D.A.
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor HSE, Moscow

E-mail: podolskiy-da@ranepa.ru

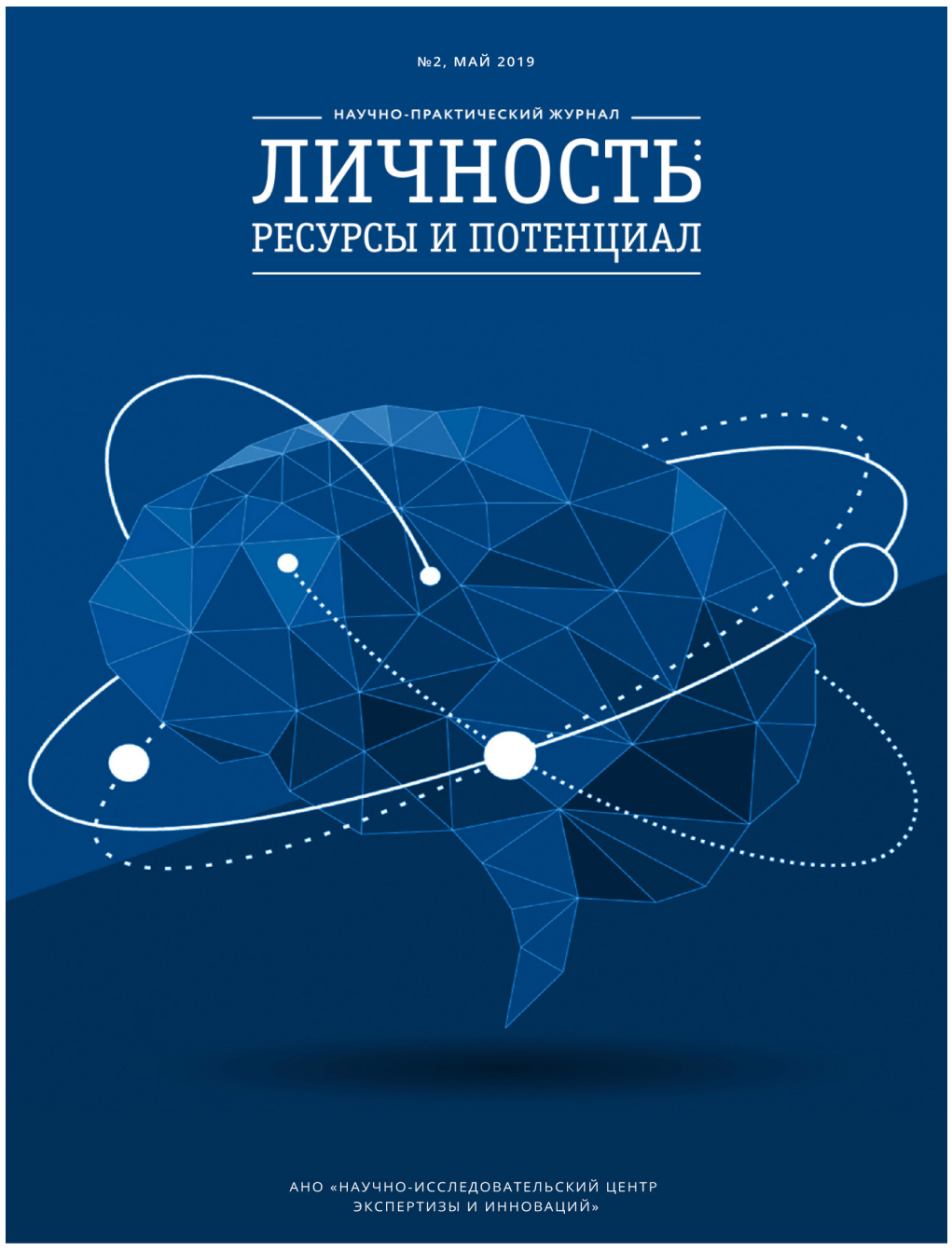
Abstract

The article substantiates the model of rating of management potential of subjects of the Russian Federation. The history of the ratings is given, the theoretical basis of the model of the rating of the management potential based on the position that the ratio of leadership, management and expert components of the region with a certain reference value for the highest, middle or basic level of management can show the intensity at the level of a particular region of readiness to solve the relevant problems. The results of the model implementation in real practice are presented.

Key words

• civil servants • model • rating • management potential • constituent entities of the Russian Federation •

References

1. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014, 192 pp. p.85-93.
2. Sinyagin Y.V. Organizational and Team Behaviour and Individual Career Strategies - Man In India, 97 (02): 1-11 2017.-p. 98-105.
3. Chirkovskaya E.G., Subjectively Significant Factors of Success of Public Administration Managers, - Personal Education, 2017. - p. 72-76.
4. Sheburakov I.B., Organizational and Personal Identity of a Professional as a Factor of Effectiveness of His Activity // Management and Economics: Experience, Traditions, Innovations. Materials of the scientific-practical conference (Vologda, April 9-10, 2010). - Vologda: Legia, 2010. – p. 213-223.

СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК — НОЯБРЬ 2019