

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ РЕГИОНА: ФИНАНСОВАЯ, МАРКЕТИНГОВАЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

УДК 338.108

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коды JEL: J 24, J 58

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN-код: 1892-0167

Хадасевич Н. Р., кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN-код: 8378-2489

Предмет. Человеческий капитал в системе государственного и муниципального управления.

Тема. Развитие человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления в субъектах РФ.

Цели. Анализ проблем развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления в субъектах РФ.

Методология. Исследование на основе применения статистического и логического анализа.

Результаты. Компетентностный подход к развитию человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления — это повышение качества управления посредством формирования оптимальных организационных условий функционирования органов государственной власти и органов местного самоуправления и развитие кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы.

Область применения. Сфера государственного и муниципального управления.

Выводы. Меняются вызовы времени, с которыми сталкиваются институты государственной и муниципальной службы и которые сопровождаются изменениями образовательной среды подготовки кадров для государственной гражданской и муниципальной службы. Поэтому крайне важно, чтобы эти трансформации осуществлялись не спонтанно, а целенаправленно в интересах человека, общества и государства.

Ключевые слова: человеческий капитал, государственное и муниципальное управление, подготовка кадров

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF STATE AND MUNICIPAL GOVERNANCE IN SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

JEL Codes: J 24, J 58

Zelentsova S. Yu., PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor, Department of State and Municipal Administration and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: svetlana-zel@yandex.ru

SPIN Code: 1892-0167

Khadasevich N. R., PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of the Department of State and Municipal Administration and Personnel Management, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: 19982005@mail.ru

SPIN: 8378-2489

Subject. Human capital in the system of state and municipal government.

Topic. The development of human capital in the system of state and municipal government in the constituent entities of the Russian Federation.

Purpose. Analysis of the problems of human capital development in the system of state and municipal government in the constituent entities of the Russian Federation.

Methodology. Research based on statistical and logical analysis.

Results. The competence - based approach to the development of human capital in the system of state and municipal management is to improve the quality of management by creating optimal organizational conditions for the functioning of state and local government bodies and developing the human resources potential of the state civil and municipal service.

Application area. The sphere of state and municipal management.

Conclusions. The challenges faced by state and municipal service institutions are changing and are accompanied by changes in the educational environment for training personnel for the state civil and municipal service. Therefore, it is extremely important that these transformations are not carried out spontaneously, but purposefully in the interests of the individual, society and the state.

Keywords: human capital, state and municipal administration, personnel training.

DOI: 10.22394/1997-4469-2020-49-2-111-115

Введение

Согласно экономическому словарю человеческий капитал — термин, обозначающий накопленные знания, умение и мастерство, которыми обладает работник и которые приобретаются им благодаря общему и специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту [1].

Концепция развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления ориентирована на эффективное и результативное государственное и муниципальное управление посредством формирования оптимальных организационных условий функциониро-

вания органов государственной власти и органов местного самоуправления и развития профессиональных кадров на государственной гражданской и муниципальной службе.

Опыт и проблемы реализации Концепции развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления Ханты-Мансийского автономного округа — Югры

Концепция развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления Ханты-Мансийского автономного округа — Югры представляет собой совокупность целей, задач,

принципов и приоритетов деятельности органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа по регулированию кадрового процесса и отношений на государственной гражданской и муниципальной службе Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Развитие законодательства в области государственной гражданской и муниципальной службы, противодействия коррупции, возросшие требования к эффективности государственного и муниципального управления диктуют необходимость совершенствования принципов, инструментов, технологий развития кадрового потенциала органов власти, приведение их в соответствие с передовыми отечественными и зарубежными подходами к организации эффективной работы [2].

В настоящее время одной из проблем формирования кадрового состава органов власти является нехватка квалифицированных кадров нового поколения. Растущие требования к качеству государственных и муниципальных услуг, необходимость повышения производительности труда, использование сильных сторон кадрового состава для получения полной отдачи от реализации его возможностей могут быть реализованы только в условиях ориентированности на положительный опыт и лучшие мировые зарубежные и отечественные практики.

Для этого необходимо повысить эффективность подходов к обучению и подготовке руководителей и сотрудников органов власти: расширять перечень тем обучения по актуальным направлениям деятельности органов власти, в том числе по инвестиционной, проектной деятельности, организовать подготовку по принципиально новым направлениям и методам обучения, направленным на развитие управленческих компетенций.

Вопросы подготовки управленческих кадров нового типа для решения проблем разных уровней — системных, организационных, индивидуальных на государственной и муниципальной службе — явление, требующее постоянного поиска новых подходов и создания новых систем. Повышение эффективности использования человеческого капитала в сфере государственного и муниципального управления, изменение представления о консервативности образовательной системы подготовки, пе-

реподготовки, повышения квалификации, дополнительного образования и профессионального развития государственных и муниципальных служащих, использование современных инновационных технологий государственного и муниципального управления, все это позволит устранить многие негативные тенденции. Решение этой проблемы требует комплексного подхода [3].

Повышение эффективности использования, обучение и развитие человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления Ханты-Мансийского автономного округа — Югры состоит из:

- направления сотрудника на обучение в соответствии с заявкой, ИППР;
- выполнения ИППР в установленные сроки, контроля за его реализацией;
- обучения на краткосрочных семинарах, в том числе с применением инновационных технологий, дистанционных методов;
- непрерывного обучения сотрудника на рабочем месте посредством ознакомления с методическими материалами, кейсами, информацией на Управленческом портале Югры;
- оценки результатов обучения, применения полученных знаний и навыков на практике [2].

В настоящее время важной сферой образовательной деятельности по подготовке, переподготовке, повышения квалификации и дополнительному образованию государственных и муниципальных служащих, требующей серьезной проработки, является электронное обучение и дистанционное обучение. Потребность в широком внедрении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и их совершенствования обусловлена тем, что традиционные формы обучения государственных и муниципальных служащих не способны в полной мере справиться с быстрым обновлением знаний и возрастающими запросами, а иногда и условиями предоставления образовательных услуг. Для реализации основных преимуществ электронного обучения в этой области необходимо разработать гибкие программы обучения, учитывающие цели, потребности и предпочтения, а также индивидуальные особенности государственных и муниципальных служащих. И кроме того, в системе электронного обучения можно максимально эффективно реализовывать профессиональ-

ное развитие каждого государственного служащего на основе индивидуальных планов по индивидуальным программам обучения.

Благодаря принятому закону об образовании в Российской Федерации может появиться сбалансированная система нормативно-правовых актов в этой области. Существенным препятствием в развитии дистанционного и электронного обучения и активного использования информационных технологий в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих является фрагментарное регулирование гражданским законодательством вопросов интеллектуальной собственности. В частности, не урегулирован вопрос исключительных авторских прав на объекты интеллектуальной собственности, создаваемые в интерактивном режиме распределенными авторскими коллективами; имеет место конфликт между практикой и существующей нормативно-правовой базой, а также ее значительное отставание. Положительным моментом, в частности, является то, что на федеральном уровне закреплены понятия электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; описаны условия, при которых возможна реализация образовательных программ по всем формам обучения с применением исключительно электронного обучения. [4]

Происходящая модернизация в сфере подготовки кадров для государственной и муниципальной службы и формирование новых образовательных технологий, в том числе с развитием международных интеграционных процессов, требований унификации образовательных процессов и гарантий качества предоставляемых образовательных услуг, является ответом на такие вызовы, как различные подходы к оценке качества дистанционного образования; значительные финансовые и бюрократические сложности, связанные с мобильностью обучающихся и научно-педагогических кадров и т. д.

И кроме того, сравнительно недавно, дистанционное обучение для государственных гражданских и муниципальных служащих, в целом стало единственно возможным в условиях распространения нового явления, такого как пандемия. Начиная с марта 2020 года все образовательные услу-

ги были переведены в электронный формат дистанционного образования. В целях соблюдения мер по нераспространению новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), рекомендаций Минтруда РФ по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства, постановления Губернатора Югры от 18 марта 2020 года № 20 «О введении режима повышенной готовности в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре», все текущие курсы для государственных гражданских и муниципальных служащих автономного округа переведены на дистанционный формат обучения и проводятся в режиме онлайн-трансляций лекций и консультаций преподавателей. Соблюдение этих мер позволяет исключить контактное взаимодействие обучающихся в учебном процессе. А следовательно, данный подход к планированию и организации дополнительного профессионального образования с целью усиления его влияния на профессиональное развитие государственных гражданских и муниципальных служащих позволит обеспечить комплексное решение проблем и вывести деятельность по профессиональному развитию служащих на качественно новый уровень.

Выводы

Меняются вызовы времени с которыми сталкиваются институты государственной и муниципальной службы, а равно с ними меняется образовательная среда подготовки кадров для государственной гражданской и муниципальной службы. И крайне важно, чтобы эти трансформации осуществлялись не спонтанно, а целенаправленно в интересах человека, общества и государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономический словарь [Электронный ресурс]. — URL: <http://abc.informbureau.com/html>
2. О концепции развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления ХМАО — Югры: Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа — Югры № 88-рп от 17.02.2017 г. [Электронный ресурс]. — URL: <https://depgs.admhmao.ru>

3. Зеленцова С. Ю. Образовательная политика в сфере подготовки управленческих кадров для государственной службы / С. Ю. Зеленцова // Регион: системы, экономика, управление. — 2017. — № 2 (37). — С. 79—83.

4. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс : официальный портал. — URL: <http://www.consultant.ru>

LITERATURE

1. Economic dictionary [Electronic resource]. — URL: <http://abc.informbureau.com/html>

2. On the concept of human capital development in the state and municipal management system of the KhMAO-Yugra : Order Of the government of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra No. 88-RP dated 17.02.2017 [Electronic resource]. — URL: <https://depgs.admhmao.ru>

3. Zelentsova S. Yu. Educational policy in the field of management training for the civil service / S. Yu. Zelentsova // Region: systems, economy, management. — 2017. — No. 2 (37). — Pp. 79—83.

4. Federal law on education in the Russian Federation of 29.12.2012 N 273-FZ [Electronic resource] // Consultant-plus : Official portal. — URL: <http://www.consultant.ru>

УДК 332

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АКТИВИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЫ В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Коды JEL: R 11, O 18, R 13, R 38

Коварда В. В., кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет г. Курск, Россия

E-mail: kovarda@yandex.ru

SPIN-код: 7769-0568

Болычева Е. А., кандидат экономических наук, доцент кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет г. Курск, Россия

E-mail: bolycheva2012@yandex.ru

SPIN-код отсутствует

Лаптев Р. А., кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет г. Курск, Россия

E-mail: LaptevR@yandex.ru

SPIN-код отсутствует

Аннотация

Предмет. Современное состояние инновационного развития России, негативные тенденции в развитии законодательной базы.

Тема. Нормативно-правая база и основные направления государственного регулирования по стимулированию инновационного развития.

Цели. Анализ современного состояния инновационного развития России, выявлены негативные тенденции и рассмотрена инициатива органов федеральной власти посредством расширения законодательной базы стимулировать органы региональной власти расширять инновационную составляющую субъектов РФ.

Методология. Методы логического и сравнительного анализа.

Результаты. Реализация возможностей органов региональной власти по инновационному развитию территории. Недопущение излишней конкуренции и районирования территории страны, а также формирование единой стратегии инновационного развития.