

МЕСТО И РОЛЬ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

© 2013

Е.А. Феофилактова, старший преподаватель кафедры экономических наук
Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самара (Россия)

Аннотация: В статье определяется место и роль личностного потенциала государственного служащего, выявляются основные виды поведения и исследуются ценностные установки современных кадров государственной службы.

Ключевые слова: ценностные установки, профессионализм государственных служащих, личностный потенциал, творческий, гражданственность, интеллектуальный потенциал.

Государственная служба, как социокультурная система, представляет собой исторический феномен, возникший с появлением национального государства и современной государственно-политической системы. При рассмотрении социокультурного аспекта государственной службы анализу подвергается проблема тех норм и ценностей, которые являются обязательными для общества в всех областях жизни и тем самым оказывают воздействие на отношения в системе государственной службы. Поэтому когда затрагивается проблематика, связанная с социокультурным аспектом системы государственной службы, то имеется в виду, что государственная служба является не только формой действий по отношению к актуально существующим проблемам, но и отражением определенных относительно устойчивых predispositions как в сфере поведения государственных служащих, так и в других сферах. Одновременно анализ данного элемента означает признание разнородности образцов поведения на государственной службе, зависящих от истории отдельных обществ. Наконец, анализ этого аспекта отношений в системе государственной службы выдвигает на первый план категорию нации как важнейшей формы сохранения исторически сформировавшихся образцов культуры. А это связано с проблемой национального характера и его роли в государственно-управленческой сфере общества.

Социальная деятельность людей является примордиальной, то есть первичной основой жизни, развивающейся по своим собственным законам. Поэтому существенным критерием общественного прогресса является расширение возможностей для действия этих законов.

Таким образом, хотя властные прерогативы и определяются правовыми и законодательными нормами, осуществляются все же они людьми. От их воли, настроенности, знания, опыта во многом зависит то, как осуществляются роли и функции, встроенные как в государственно-политическую систему в целом, так и в систему государственно-административного управления.

В этой связи известный немецкий философ и политолог А. Гелен утверждал, что система государственно-административного управления представляет собой «фундаментальный антропологический институт» [1. с. 45]. Сегодня успех в реформировании системы государственной службы в решающей мере зависит от того, сумеем ли мы добиться необходимых положительных изменений в психологии и поведении отдельной личности: преодоление инерции, консерватизма, установившихся стереотипов мышления, реализацию творческого потенциала. Применительно к государственному аппарату это означает добиваться более полного и точного согласования мотивов и действий государственных служащих с общественными потребностями и ожиданиями, искоренить бюрократизм и другие формы отклоняющегося, нефункционального их поведения. Но чтобы грамотно и эффективно решать эти задачи, важно выявить феномен личности современного государственного служащего.

Личность государственного служащего представляет собой сложное переплетение различных качеств. С одной стороны, качества личности государственного служащего определяются ее положением в системе обще-

ственных отношений, принадлежностью к определенной профессиональной группе, с другой стороны, личность госслужащего обладает индивидуальным своеобразием социально - психологических свойств. Личность государственного служащего, по определению В.А. Мальцева, - «это целостная совокупность социальных свойств индивида, фиксирующая органическое единство индивидуальных качеств человека и особенностей его включения в общественные отношения через сферу государственной службы», она «характеризуется специфическими социально-психологическими, индивидуально-личностными сущностными чертами, она представляет собой органическое единство рациональности, духовности, чувственности» [2. с. 48].

Исходя из этого, можно констатировать, что огромную роль в успешности перехода России к устойчивому развитию играет активизация человеческого фактора и личностного потенциала кадров, особенно руководящих кадров - реальных носителей государственной власти. Важнейшим понятием в раскрытии сущности личности государственного служащего является понятие «личностный потенциал специалиста». По определению Б.М. Генкина, личностный потенциал специалиста - это степень его общего и профессионального развития, которая определяет успешность совершения трудовой деятельности в определенной профессии (специальности). Личностный потенциал специалиста включает в себя:

- психофизиологический потенциал - уровень физического развития, состояния здоровья, работоспособность, выносливость, обеспечивающие успешное выполнение трудовых функций;
- квалификационный потенциал - система общих и специальных знаний и умений, обуславливающих способность совершать конкретную профессиональную деятельность;
- социальный потенциал - уровень гражданского сознания, отношение к труду и профессии, интересы, уровень культуры, способствующие повышению эффективности труда.

Личностный потенциал является тем фактором, который обслуживает трудовую деятельность специалиста, способствует ее успеху. Формирование профессионально значимого потенциала происходит на базе общего развития и зависит от самого человека. «Чем выше уровень развития человека, тем богаче его личностный трудовой потенциал, отсюда - выше качество профессиональной деятельности и наоборот. Слабая сформированность личностных качеств впоследствии порождает неудовлетворенность трудом, снижает мотивацию профессионального роста, нередко приводит к смене профессий» [3. с. 87]. Б.М. Генкин рассматривает личностный потенциал специалиста как совокупность «психофизиологических свойств, квалификационной подготовки и социально-психологических свойств человека как субъекта труда» [4. с. 67]. Личностный потенциал специалиста отождествляется с его профессионально важными качествами, которые изменяются под влиянием изменения характера его труда. Важным структурным элементом личностного потенциала является потенциал профессионального развития личности, который опре-

деляется ресурсами, находящимися в его распоряжении. К ним относятся:

- система базовых знаний, умений, способов деятельности (уровень, сложность, структура);
- средства и алгоритмы генерации новых знаний, умений, видов деятельности;
- мировоззрение и активность личности;
- информационные ресурсы;
- временные ресурсы.

К особенностям потенциала профессионального развития мы относим:

- вероятностный характер потенциала;
- уровень потенциала профессионального развития специалиста определяется наименее развитой его составляющей;
- изменчивость потенциала во времени из-за изменений, происходящих в качестве, пропорциях, ресурсах, условиях среды, в которой действует специалист.

Потенциал профессионального развития характеризуется потенциальными (внутренними) качества личности, трансформация которых в качества определяется условиями работы и жизни: качествами «профессиональной среды» и систем жизнеобеспечения, состоянием в условиях рыночного хозяйства баланса спроса и предложения на те или иные виды специальностей и квалификации работников на рынке труда.

При рассмотрении структуры потенциала профессионального ранга личности исключительно важным является соединение личностного и операционного аспектов деятельности. Личность может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время отрицательно относиться к своей профессии, отличаться восприимчивостью к изменениям, происходящим в производственной среде.

В социологической литературе потенциал личности часто анализируется через оптимальное использование возможностей работников, в том числе и на основе максимального профессионального и личностного саморазвития и самоорганизации. Потенциал работника выявляется и раскрывается во взаимодействии личности и ее потенциального и актуального окружения (физической среды, социума, организации). Это позволяет рассматривать потенциал личности (профессиональный, интеллектуальный, нравственный, социальный) как субъекта трудовой деятельности.

Личность изучается через раскрытие познавательного, ценностного, творческого и других видов ее потенциалов. «Они оцениваются, прежде всего, по результатам деятельности, достижениям человека, исходя из принципа единства личности и человека» [4. с. 65]. При этом понятие «потенциал» охватывает качественный аспект личности, а деятельность соответствует процедурно-деятельностному аспекту. Следовательно, возможно понимание потенциала как «энергетического» ресурса человека, его «запасов», «возможностей». Профессор В.Н. Марков определяет потенциал человека как «систему его возобновляемых внутренних ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов» [5. с. 78]. Данное определение позволяет рассматривать потенциал человека системно, где потенциал является, прежде всего, ресурсно-энергетическим показателем, который имеет численную и качественную оценку величины; ресурс постоянно развивается, обогащается, самообновляется.

По нашему мнению, понятие личностный потенциал, фиксирует как способность к творчеству, так и стремление к самосовершенствованию, саморазвитию личности, в том числе и личности государственного служащего. Творческий потенциал выступает в качестве предпосылки для саморазвития человека. Он представляет собой готовность, возможность и способность личности осуществлять деятельность. Интеллектуальный же потенциал обеспечивает более адекватную и более экономную жизнедеятельность индивида в конкретном

социальном и физическом окружении, приспосабливает ее наилучшим образом к условиям окружающего мира, прежде всего мира социального. Интеллектуальный потенциал является такой наличной совокупностью готовности, возможности и способностей, которая дает личности возможность осуществить деятельность с целью обеспечения своего устойчивого, «сбалансированного» существования.

Кроме интеллектуального и творческого потенциала важнейшую в саморазвитии личности играет нравственный потенциал. По нашему мнению, он является центральным компонентом в личностном потенциале человека. В нем отражаются духовные потребности личности в данное время и в данных условиях.

Профессионализм, будучи важной характеристикой личности государственного служащего, определяется нравственными установками, социокультурными характеристиками. Эти установки всецело зависят от ценностей и мотивационно-потребностной формы субъектов профессиональной деятельности.

К числу нравственных характеристик государства и служащего могут быть отнесены справедливость и честность, порядочность, открытость, способность к сочувствию, внимательное отношение с надлежащего исполнения требований к профессии управления следует подчинить личностные качества и нравственные установки должностным функциям и обязанностям.

В настоящее время социокультурная ситуация в российском обществе определяет создание условий для образовательного и интеллектуального потенциала чиновников, что способствует возрастанию социальной ответственности государственных структур за жизнедеятельность общества.

Объективная необходимость является во-первых, общество не может предоставить деятелю полную свободу. Оно должно контролировать процесс профессиональной (и не только профессиональной) деятельности. Во-вторых, оно обязано предоставить ему возможность свободно принимать решения и действовать в рамках его компетенции. Права и обязанности фиксируются в документах и оговариваются специально, но часто закреплены в общественном сознании в виде «ожиданий». Общество «ждет», что представитель данной профессии будет вести себя надлежащим образом в соответствующей ситуации. В случае необходимости (если деятель уклоняется от выполнения роли или, напротив, выполняет ее добросовестно) общество применяет различные санкции (поощрение и наказание).

Полномочия государственных служащих предоставляются не в их собственных интересах и не в интересах отдельных граждан, а исключительно для осуществления должностных обязанностей в общественно полезных целях. Поэтому, если государственный служащий пользуется полномочиями в иных целях или выходит за пределы предоставленных прав, то его действия могут быть квалифицированы как дисциплинарный проступок, административное правонарушение или уголовное преступление. Личность государственного служащего принадлежит к особой социально-профессиональной группе, которая определяет ее отношения к государственной службе, трудовой деятельности, целям и задачам государственного аппарата, методам работы, взаимоотношениям в коллективе, а также формирует профессиональные знания, навыки, опыт, нравственные качества. Наряду с этим личность государственного служащего обладает индивидуальным своеобразием социально-психологических свойств.

Важнейшим структурным элементом личностного потенциала государственного служащего является интеллектуальный потенциал. Это объясняется тем, что «процесс управления вообще, а государственного особенно, находится в структуре мыслительной и практической деятельности людей на самом высоком уровне» [6. с. 58]. Труд государственного служащего является

«сложнейшей интеллектуальной работой, требующей сплава знаний, таланта и опыта. В управленческом решении общегосударственного значения должен быть представлен синтез исторического и теоретического, конъюнктурного и перспективного, всеобщего, особенного и единичного, интересов власти и гражданина и многое иное» [7. с. 78].

Новые требования к культуре государственной службы включает в себя готовность к переменам в духе времени, к тому, чтобы результаты мыслительной работы могли воплощаться в конкретных эффективных решениях и действиях. Сложность подобной работы высвечивает возрастающую значимость синтеза логического и интуитивного в управленческом мышлении, особенно когда дело касается стратегического и иного прогнозирования, а также обновления системы государственного и муниципального управления. Владение как логическим, так и интуитивным методом познания реалий государственной и общественной жизни являет собой необходимое условие реализации творческого потенциала управленческого персонала.

Творческий потенциал включает в себе определенные способности личности, но в большей мере направленность, напряженность взаимосвязи этих способностей. Благодаря реализации творческого потенциала, личность всесторонне развивается, так как творческая деятельность требует включенности в процесс таких качеств личности, как ценностные ориентации, психологические свойства, знание, опыт. Творчество в системе государственной службы - это в первую очередь «способность интегрировать дискретные элементы знаний в комбинации, ранее не известные» [8. с. 98].

Однако творческого процесса не ограничиваться лишь постановкой проблемы, сбором необходимых для ее решения, их детального изучения, рассмотрения альтернатив, выбором наиболее значимой из них по возможным результатам. Как ни велико значение интеллектуальной составляющей, личностного потенциала государственного служащего важную роль играет другая составляющая - нравственность. При всех обстоятельствах и ситуациях именно ей надлежит быть устойчивой опорной конструкцией в создании, укреплении и повышении авторитета государственного служащего. Именно этическая безукоризненность личного поведения не оставляет места «духовно незрячим», создавая простор для «твердого и доказанного на деле чувства национальной чести»; для «политической дальновзоркости», свойственной людям, «вчувствовавшимся в ход истории, имеющим некий дар государственного предвидения и искусством в деле; для политического разума и экономического образования» [9. с. 58], для творческой идеи, для воли как дара к власти, для политического такта, то есть искусства объединять людей на исторически-обоснованной и жизненно реальной программе не раздражая и не отталкивая их.

Нравственное начало неотделимо от таких профессионально значимых показателей индивидуально-личностной управленческой состоятельности и дееспособности, как:

- концептуальная сформированность демократических и политических убеждений;
- адекватность личных потребностей и мотивации приоритетам служения на блага Отечества и общества;
- владение наукой искусством применения управленческих решений и осуществления управляющее воздействие с тем, чтобы те и другие не только по существу, но и по форме находили животворный отклик в общегосударственных (общенародных) ожиданиях, в умах и душах отдельных людей. Таким образом, в оценке личностного потенциала государственного служащего учитывают специальные профессиональные знания и опыт, деловые, личностные и нравственные качества. Важнейшими структурными элементами личностного

потенциала являются интеллектуальный, творческий и нравственный потенциалы

По нашему мнению, профессионализм государственного служащего как бы интегрирует все эти качества, выражает степень способности служащих эффективно осуществлять возложенные обязанности. В оценке личностного потенциала государственного служащего важно учитывать, наряду с профессионализмом, мировоззренческие позиции человека, его социальные установки, гражданственно-патриотические убеждения. Анализ кадрового потенциала государственных служащих необходимо проводить не только по таким индикаторам как возраст, образование, опыт, пол, но и по целям и содержанию трудовой деятельности. В духовно-нравственных убеждениях человек черпает жизненную энергию, ответственность. Они рождают сознательное служение государству, обществу, народу.

На формирование и развитие личностного потенциала государственного служащего воздействуют внешние (управленческие потребности государства, потребности развития экономики, производительных сил и культуры, социально-демографические, миграционные процессы) и внутренние факторы (развитие человека, достижение баланса его интересов с потребностями и интересами коллектива, организационные, финансовые и другие возможности организации, состояние управления персоналом, изменение социально-профессиональной структуры кадрового состава). Это воздействие может быть как положительным, так и отрицательным, что учитывается в определении перспектив развития кадров [10, 11].

Таким образом, государственный служащий, прежде всего, должен быть человеком высокой гражданственности, полноценной личностью. Личность современного чиновника должна формироваться и воспитываться постепенно с первых шагов служебной деятельности. Важным условием для этого является складывание социальной общности государственных служащих как прогрессивной государственной корпорации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шахманов Ф.Ю. Государство и экономика. // Вестник Саратовского государственного педагогического университета. 2009. № 5 (68). с. 83–87.
2. Мальцев В. А. Государственный служащий современного типа // Кадровик. 2011. № 2 (65). с. 45–58.
3. Кричевский Г.М. Если вы руководитель. М.: Дело. с. 49.
4. Государственная служба: теория и организация / под ред. Литвинова И.П. М.: РАГС., 2011. с. 258.
5. Лытов Б.В. Государственная служба как социальный институт М.: РАГС., 2012. с. 268.
6. Магомедов К.О. Социология государственной службы. М.: РАГС., 2012. с. 258
7. Нечепаренко В.С. Государственная служба в России: Отечественный опыт организации и современность. М.: РАГС., 2012. с. 268.
8. Мельников В.П. Государственная служба в России. М.: РАГС., 2011. с. 268.
9. Архипова Т.Г. Российская государственность: опыт и перспективы изучения. М.: РАГС., 2012. с. 268.
10. Кудашкин А.В., Козлов Т.Л. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе: объект, предмет, субъекты // Актуальные проблемы экономики и права. 2010. № 3. С. 156-163.
11. Сороко А.В. Технология формирования и функционирования резерва управленческих кадров на государственной службе // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2011. № 17. С. 144-148.

THE PLACE AND THE ROLE OF PERSONAL POTENTIAL IN THE STATE EMPLOYEE'S WORK

© 2013

E.A. Feofilaktova, senior teacher of the pulpit of the Department of economic sciences
Samara State Academy of Social Sciences and Humanities, Samara (Russia)

Annotation: The article defines the place and the role of the personal potential of the state employee, reveals the main behaviour types and goes into the value targets of the modern state service personnel.

Keywords: value targets, professional skills of the state employees, personal and creative potential, civic consciousness, intellectual potential.

УДК 338.46

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ МАРКЕТИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РОССИИ

© 2013

О.Ю. Цыбина, старший преподаватель кафедры экономического образования
Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самара (Россия)

Аннотация: На современном этапе развития общества становится необходимым использование маркетинга как важнейшего средства, дающего хозяйствующим субъектам возможности выживания в современной конкурентной среде. Развитие российского рынка образовательных услуг делает важной проблему определения становления и перспектив маркетинга образовательных услуг и проведения маркетинговых исследований в области образования.

Ключевые слова: маркетинг образовательных услуг, маркетинговые исследования, рынок образовательных услуг, система профессионального образования.

На современном этапе развития общества, его производительных сил, рыночных взаимоотношений производителей и потребителей, а также психологических особенностей индивидов становится необходимым использование маркетинга как важнейшего средства, дающего хозяйствующим субъектам возможности выживания в современной конкурентной среде. Причем не простого выживания, а вполне полноценной, развивающейся деятельности, приносящей стабильный доход и моральное удовлетворение предпринимателям.

Основным стимулом к вложению денег в маркетинговые мероприятия является превышение увеличения дохода над увеличением издержек, к которым прибавляются издержки на маркетинг. Разница между доходом и издержками всегда была основной силой, толкавшей к применению маркетинговых методов в деятельности различных предприятий. Уже стало практически повсеместно распространенным суждение, что без применения средств маркетинга невозможно ведение какой-либо коммерческой деятельности. Ведь еще с древнейших времен развития торговли известен закон: «Реклама двигатель торговли», а реклама является одним из важнейших маркетинговых средств.

Маркетинг функционирует, начиная с исследования рынка, планирования и воплощения замысла товара или услуги, через их продвижение на рынок и вплоть до исчерпывающего использования продукции, до фактического удовлетворения выбранных целевых групп потребителей [1, с. 10].

Маркетинг образовательных услуг, как и маркетинг любого другого товара, имеет свои особенности, хотя есть и общие моменты, не отличающие его от маркетинга на рынке любого другого товара.

Развитие российского рынка образовательных услуг делает важной проблему определения становления и перспектив маркетинга образовательных услуг и проведения маркетинговых исследований в области образования. Определение особенностей маркетинга требует учета как сущности и специфики образовательного продукта, так и этапа развития, на котором находится российская система образования.

В настоящее время система образования России характеризуется глубокими противоречиями. Пока еще не найден эффективный баланс в структуре бюджетного и платного образования любого уровня. Наблюдается также коренное изменение структуры спроса на различные образовательные услуги, его повышение на получение высшего образования, переподготовку и сокращение на

начальное и среднее образование. На рынке образовательных услуг наблюдается недостаток квалифицированных специалистов в области образовательного маркетинга и менеджмента и отток данных специалистов в другие сферы деятельности. В то же время именно сфера образования способна обеспечить подготовку и переподготовку кадров для любой из отраслей экономики. Именно в этих условиях становится актуальной проблема развития образовательного маркетинга [2].

Маркетинг в сфере образования — это особый вид рыночной деятельности, направленный на удовлетворение нужд и запросов населения в образовательных услугах.

Маркетинг образовательных услуг изучает и формирует философию, стратегию и тактику цивилизованного мышления и действия, поведения, взаимоотношений субъектов рынка образовательных услуг - образовательных учреждений, организаций-потребителей, личностей обучающихся, а также органов государственного управления, которые производят, продают, покупают и потребляют эти услуги [3, с. 256].

Под маркетингом образовательных услуг понимается комплексная система организации производства и сбыта образовательных услуг, ориентированная на возможно более полное удовлетворение быстро меняющихся и всё более разнообразных потребностей различных групп потребителей посредством рынка и получение на этой основе устойчивых доходов и конкурентных преимуществ; это исследование, планирование, осуществление и контроль за тщательно сформулированными программами, задуманными, чтобы вызвать добровольный обмен ценностями с целевыми рынками для достижения стремлений образовательных учреждений.

Можно выделить следующие функции маркетинга образовательных услуг:

- 1) исследование и прогнозирование конъюнктуры рынка образовательных услуг;
- 2) выявление перспективных образовательных услуг и необходимости их обновления;
- 3) определение оптимальных значений объема, качества, ассортимента образовательных услуг;
- 4) сопровождение образовательных услуг в процессе потребления;
- 5) обеспечение собственного воспроизводства;
- 6) ценообразование, коммуникационная деятельность, продвижение и продажа образовательных услуг.

Таким образом, маркетинг образовательных услуг — это:

- 1) процесс управления, включающий в себя исследование, планирование, реализацию и контроль;
- 2) подго-