

## ИДЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

.....

Л. Г. Комарова, А. С. Комарова<sup>1</sup>

В статье анализируются проблемы оптимизации управления человеческими ресурсами на государственном уровне. Аргументируется тезис о том, что государственная идеология представляет собой важный ресурс управления, в том числе на уровне организаций.

*Ключевые слова:* государственное управление, идеология, управление персоналом.

In article problems of optimization of management by human resources at the state level are analyzed. The thesis that the state ideology represents the important resource of management, including at level of the organizations is given reason.

*Key words:* public administration, ideology, personnel management.

Идеология в человеческой цивилизации, как правило, избирательно заполняет пространство, требующее объяснения, разъяснения, где необходимо соединение индивидуального и общественного характера сознания. Индивидуальному сознанию всегда свойственно стремление понять, что значит его представление в среде себе подобных. Представления не только распространяются, но и интеллектуально объединяются, представляя как объяснения мира, что на государственном уровне придает людям чувство уверенности в рациональной позиции, в правильности ценностей, цели, а иногда и в проявлении иррациональности. Это особенно очевидно в периоды нестабильности, когда политика, государство и управление по одним и тем же вопросам, обсуждаемым с разных ракурсов, приходят к неприемлемым для общества выводам.

Подобная ситуация сложилась в современной России, где согласно Конституции (ст. 13) ни одна идеология не может быть государственной. Подобное в принципе невозможно, поскольку любое правительство идеологично. Идеология вызывает к жизни определенную политическую практику. Выяснение идеологического фактора в политике, его проявления, возможно-

---

<sup>1</sup> Комарова Лина Георгиевна – кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры политологии и политического управления Кубанского государственного университета. Эл. почта: politics@kubsu.ru

Комарова Анна Сергеевна. Эл. почта: politics@kubsu.ru

сти — это всегда сложно. В реальности, например в управлении, сохраняются элементы идеологии предшествующего общества, формируется российская объединяющая патриотическая идеология и сетевой характер гуманитарного инновационного феномена. Одновременно предлагается научная проблема возможного влияния гуманитарных инноваций на становление в России национальной инновационной системы. Свообразными модулями перехода от системы к сети ученые называют венчурные инфраструктуры (капитал, бизнес). Определяется, что венчур оформился как новая гуманитарная технология, но успех венчурного бизнеса во многом зависит от кадрового потенциала [3].

Вместе с тем опрос респондентов-бизнесменов показал, что инновационная вялость государственных институтов и неэффективность реформы на государственном уровне не обеспечивают эффективное экономическое продвижение. Мы далеки от решения проблемы оптимизации управления человеческими ресурсами. Поэтому у работника как непосредственного носителя труда ничего не меняется в качестве и уровне жизни. Инновации и конкуренции противостоит коррупция. В этом случае недовольство проявляют властно-управленческие структуры, бизнес и население. Государственное управление обязано ориентироваться на человека, позитивное восприятие им инноваций, а значит, важна идеология инноваций — от государственного уровня до управления персоналом организаций.

Информационное сетевое общество для своего утверждения требует кардинальных социальных изменений. В первую очередь следует разобраться с криминальной экономикой, используя опыт других стран, успешно справляющихся с этим явлением. Ясно одно — безвластное государство никогда сильным не будет. Необходима подотчетность власти народу, прозрачность принимаемых решений, что позволит поставить государство под контроль общественных групп и сделать его более эффективным. В этой связи именно государственная идеология способна нести в себе самые высокие идеалы и быть тем политическим инструментом, который практически их осуществит на всех уровнях, включая организации.

Одновременно идеология выступает мобилизационным ресурсом, способным не только сплотить общество, но и вдохновить мировоззренческой доминантой, признаваемой сознательно обществом в системе координат конфликта. Центр духовной консолидации как онтологическое начало утвердит единство, а значит, цели и задачи. Кризис мировоззрения проявлялся в разные исторические эпохи, но система оценок с точки зрения справедливости, человечности рано или поздно ставила человеческую личность, ее потребности и интересы в центр внимания; происходила смена этических и правовых норм на новом уровне мышления.

Потребность в идеологии как средстве духовного сплочения общества существовала всегда. Любой субъект политики нуждается в ней, так как она: ори-

ентирует на ценности, помогает выявить интересы, определить цели и задачи, концентрирует волю на их реализацию, стремление к политическому действию, направляет поведение людей в сфере политических отношений, мобилизует их активность, способствует социальной интеграции групп. Потребность в идеологии обусловлена и постоянной критикой бесконцептуальной текущей политики, и усилиями политической элиты осуществлять «духовное руководство». Это не что иное, как выражение спроса на идеологию в новом проявлении или оживлении прежней, а может быть, обновление чего-то, находившего спрос, но не получившего прорыва в предшествующие века. Хотя идеологии в исторической практике так и не смогли осуществить своей задачи в реализации идеи равенства и справедливости, но опасность увеличения их дезориентационного потенциала велика.

Права исследователи, утверждающие, что субъектов управления трудовыми отношениями интересует только трудовой период. Это не отвечает требованиям времени. Жизненное пространство работника должно быть единым объектом управления. Остро стоит проблема профессиональной ориентации, длительности подготовки, специализации. Это обусловлено высокими требованиями к уровню знаний, необходимостью координации действий, реализации трудового потенциала работников, повышения квалификации и переподготовки по новым специальностям инновационных требований в связи со сложным характером труда и форм его мотивации, эффективным использованием знаний, умений, навыков специалистов после окончания их активного трудового периода [2]. Можно с уверенностью констатировать, что в нашей стране сформировался гипертрофированный рынок. Многие эффективные звенья рыночного механизма хозяйствования на уровне предприятия, организации, учреждения еще не работают. А именно они обеспечат устойчивость, гибкость, восприимчивость к изменениям конъюнктуры рынка и различным инновациям. Поэтому важны научный поиск, анализ, обобщение практики, что могут выполнить научно-исследовательские институты, их лаборатории, институты повышения квалификации при поддержке государства.

По утверждению В. В. Лобанова, России необходим институт формирования высших кадровых руководителей с более четким разделением политических и административных должностей. Это связано с отсутствием достаточного числа квалифицированных управленцев, а также с характером их работы, которая включает управление различными ресурсами, группами служащих и государственными организациями. Следует разработать и квалифицированные требования к управленческой компетенции руководителей среднего и высшего звена и заключать с ними служебные контракты (на шесть лет) на период работы нового президента, а также ежегодные служебные (рабочие) соглашения, в которых оговорены определенные показатели, учитывающие характер их трудовой деятельности. «В условиях России на индивидуальном уровне

необходимо развитие двух систем — стимулирования и мотивации, предназначенных для руководителей и рядовых служащих. Для руководящего состава должна быть контрактная система с перечнем показателей эффективности их работы на основе ежегодных отчетов. Для госслужащих — это система автоматического повышения их зарплат за хорошее выполнение должностных обязанностей и в зависимости от рабочего стажа» [1].

Таким образом, практика государственного управления персоналом организаций постоянно рождает потребность в отражении и исполнении теоретически формулируемых принципов. Наука как систематизированная форма знания способна к самооценке, рефлексии. Она базируется на фактах и дает рекомендации, а идеология основывается на ориентациях, ценностном аспекте, интересах и предпочтениях, проектах действий. Это означает, что идеология дополняет науку и без идеологической составляющей политики, государственного управления не существует. В теории и практике управления персоналом возможны ошибки, но главным сегментом остается работник, а следовательно, необходима оптимизация использования человеческого потенциала на основе эффективных взаимоотношений — внутренних и внешних коммуникаций.

### **Библиографический список**

1. *Лобанов В. В.* Модернизация государственного управления: проблемы и решения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2010. № 2.
2. *Уткин Э. А., Сатабаев К. Т.* Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. М.: ТЕИС, 2002.
3. *Фатхутдинов Р. А.* Новые методы управления персоналом. М.: Элитариум, 2006.