

Подготовка управленческих кадров

Борисов А.Ф., Васильева Е.А.

Человеческий капитал государственной службы Республики Саха (Якутия): современное состояние и проблемы развития

Борисов Александр Федосеевич — доктор социологических наук, профессор, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, РФ.
E-mail: borisov-af@mail.ru
SPIN-код РИНЦ: [5397-6572](https://elibrary.ru/5397-6572)

Васильева Елена Александровна — кандидат социологических наук, Академия наук Республики Саха (Якутия), Якутск, РФ.
E-mail: vasilieva_ea@bk.ru
SPIN-код РИНЦ: [2275-9701](https://elibrary.ru/2275-9701)

Аннотация

В статье представлен анализ динамики человеческого капитала государственной службы как основного субъекта государственного управления на примере Республики Саха (Якутия). Установлено, что основными факторами, характеризующими человеческий капитал, являются образовательный уровень и качество труда персонала органов государственной власти. Показано, что в ходе первого этапа административной реформы образовательный уровень государственных служащих Республики Саха (Якутия) существенно возрос, однако производительность труда чиновников невысока, что подтверждается статистикой выполнения поручений. Это позволяет сделать вывод о высоком кадровом потенциале государственной службы, который не используется в полной мере.

Ключевые слова

Человеческий капитал, государственное управление, государственная служба, административная реформа.

Введение

Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время человеческий капитал представляет собой один из важнейших ресурсов повышения эффективности государственного управления в Российской Федерации. Широко признано, что эта деятельность имеет особый характер, обусловленный как статусом государственных служащих, так и широким кругом полномочий и ответственности в сфере общественного развития¹. Именно качество персонала органов исполнительной власти,

¹ Арутюнова С.Э. Государственная служба как особый вид деятельности государства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2015. № 1 (102). С. 41–44; Архангельский Г.А., Стрелкова О.С. Госслужбы на 100%. Как все устроено. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016; Атаманчук Г.В. О взаимосвязях состояния государственного управления и кризисов в социуме // Право и управление. XXI век. 2014. № 1 (30). С. 25–33; Гаман-Голутвина О.В. Политические элиты как объект исследований в отечественной политической науке // Политическая наука. 2016. № 2. С. 38–73; Грызунова Г.В. Управление профессиональным развитием кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода // Актуальные проблемы и перспективы финансово-экономического образования: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов и магистрантов. Новосибирск, 2014. С. 31–37; Кантеев С.Е.

их знания, навыки и опыт в области принятия управленческих решений являются ключевыми факторами, обеспечивающими исполнение государством своих функций. Внедряемые в ходе административного реформирования в деятельность органов исполнительной власти управленческие инновации², такие как конкурсный отбор кандидатов на вакантные должности, технологии качественной оценки персонала и работа с кадровым резервом, позволили существенно повысить качество государственной службы как трудового коллектива. В то же время использование этого потенциала оставляет желать лучшего.

Как объект социального управления человеческий капитал представляет собой не только совокупность интеллектуальных свойств работников, но и способность организации извлекать экономические выгоды из их знаний, навыков, способностей и опыта работников, имманентно принадлежащих последним³. Важнейшим компонентом человеческого капитала в условиях современного информационного общества становится интеллектуальная активность, то есть форма реализации интеллектуальных, нравственных и культурных способностей человека при создании нового, ранее неизвестного знания, обеспечивающего получение интеллектуальной ренты и различного рода преимуществ перед конкурентами.

В самых общих чертах показателями, характеризующими человеческий капитал, являются⁴:

- компетенции персонала — отдельные сферы специального знания, особые навыки, способности к обработке информации (*IQ*), сопереживание (эмпатия), умение создавать сети личных контактов и быть их активным участником;
- установки — поведенческие особенности, в том числе социальный интеллект, чувство безотлагательности, выносливость, стойкость;

Авторитет государственной власти и процессы трансформации в современной России. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2005; *Кибардина Л.Н.* Особенности патерналистской модели российского социального государства // Омский научный вестник. 2010. № 4 (89). С. 64–67; *Рогожкин А.* Разработка модели профессиональных компетенций государственных служащих // Кадровик. 2015. № 2. С. 104–112.

² *Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А.* Современные западные управленческие модели: синтез *New public management* и *Good governance* // ARS ADMINISTRANDI. 2014. № 2. С. 45–62; *Купряшин Г.Л.* Кризисы трансформации государственного управления Российской Федерации (1990–2000) // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2016. № 1. С. 100–139.

³ *Борисов А.Ф.* Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. Педагогика. Психология. 2012. Вып. 3. С. 223; *Макаров П.Ю.* Управление интеллектуальным капиталом региона. М.: ИНФРА-М, 2015.

⁴ *Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л.* Интеллектуальный капитал: практика управления / Пер. с англ.; под ред. В.К. Дерманова. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом. С.-Петерб. ун-та, 2008. С. 81.

- интеллектуальная гибкость — способность к инновациям, имитации и адаптации;
- образование работника и его способность к непрерывному повышению уровня знаний;
- развитие индивидуальных способностей личности работника, его мобильность, мотивация и здоровье;
- профессиональные знания, умения и навыки работника;
- уровень компетентности персонала организации в рамках их профессиональной деятельности;
- креативный потенциал работника как источник инноваций в организации.

Таким образом, характеризуя человеческий капитал государственной службы, следует в первую очередь анализировать образовательный уровень персонала, а также качество труда работников, оцениваемое в аспектах профессионализма и креативности.

Методология исследования

В данной статье рассматривается динамика изменения образовательного уровня государственных служащих в ходе административного реформирования, проходившего в Российской Федерации в период с 2002 по 2013 годы, их опыт работы как показатель профессионализма, а также инновационная активность госслужащих.

Объектом исследования выступает государственная гражданская служба Республики Саха (Якутия). Метод исследования — анализ статистических показателей, характеризующих основные показатели социального потенциала.

В качестве гипотез были рассмотрены следующие предположения:

1. Образовательный уровень государственных служащих Республики Саха (Якутия) в ходе административного реформирования повысился;
2. Численность государственных служащих со стажем работы более 10 лет за время реформ уменьшилась;
3. Инновационная активность государственных служащих не соответствует требованиям, предъявляемым к ним в настоящее время.

Результаты исследования

Образовательный уровень. На первом этапе реформы изменения в образовательном уровне государственных служащих были наиболее очевидны и позитивны. До начала реформы доля работников, не имеющих профессионального образования, составляла 4,6% от их общего числа. За три года их численность

сократилась и составила только 2,3% от общего количества чиновников, причем это сокращение было достигнуто не за счет обучения (получить первое высшее профессиональное образование за три года невозможно, а численность работников со средним профессиональным образованием также сократилась), а в результате замены их более образованными работниками.

Региональная государственная гражданская служба традиционно имеет более высокий образовательный уровень, чем федеральная. По состоянию на 01.01.2005 доля федеральных служащих с высшим образованием составила 76,9%, в то время как доля региональных служащих этой же категории составила 83,6%. Сокращение численности работников без профессионального образования проходило на обоих уровнях управления одинаковыми темпами — на 1,6%, однако это означает, что из федеральных органов было уволено 7,3 тыс. человек, а из региональных — только 2 тыс. человек (см. Таблицу 1).

Таблица 1. Изменение образовательной структуры государственной гражданской службы Российской Федерации в период 2002–2005 годов, % от общей численности служащих

Образование	Все работники, замещавшие государственные должности и должности гражданской службы								
	гражданской службы в органах государственной власти			федеральной гражданской службы			гражданской службы субъектов РФ		
	2002 г.	2005 г.	%	2002 г.	2005 г.	%	2002 г.	2005 г.	%
высшее профессиональное	73,0	79,0	6,1	71,3	76,9	5,7	77,7	83,7	6,0
из них имели ученую степень	1,3	1,5	0,2	1,0	1,1	0,1	2,2	2,4	0,2
среднее профессиональное	22,4	18,1	-4,3	23,6	19,6	-4,0	19,0	14,7	-4,3
не имели профессионального образования	4,6	2,9	-1,7	5,1	3,5	-1,6	3,3	1,7	-1,7

Также за период реформы возросло количество государственных служащих с ученой степенью (на 1,4 тыс. человек).

В Республике Саха (Якутия) к 2009 году, то есть к окончанию первого этапа реформирования, доля служащих, имеющих высшее образование, составила 97,4% (3 088 человек), что значительно больше, чем в среднем по Российской Федерации. За период реформы количество служащих со средним специальным образованием снизилось на 6,4%. Большинство служащих (49,9%) имело экономическое образование, в том числе по специальности «Государственное и муниципальное управление» —

7,2% (см. Рисунок 1). Также значительной была доля служащих, имеющих высшее образование в сфере сельского хозяйства, — 8,8%.

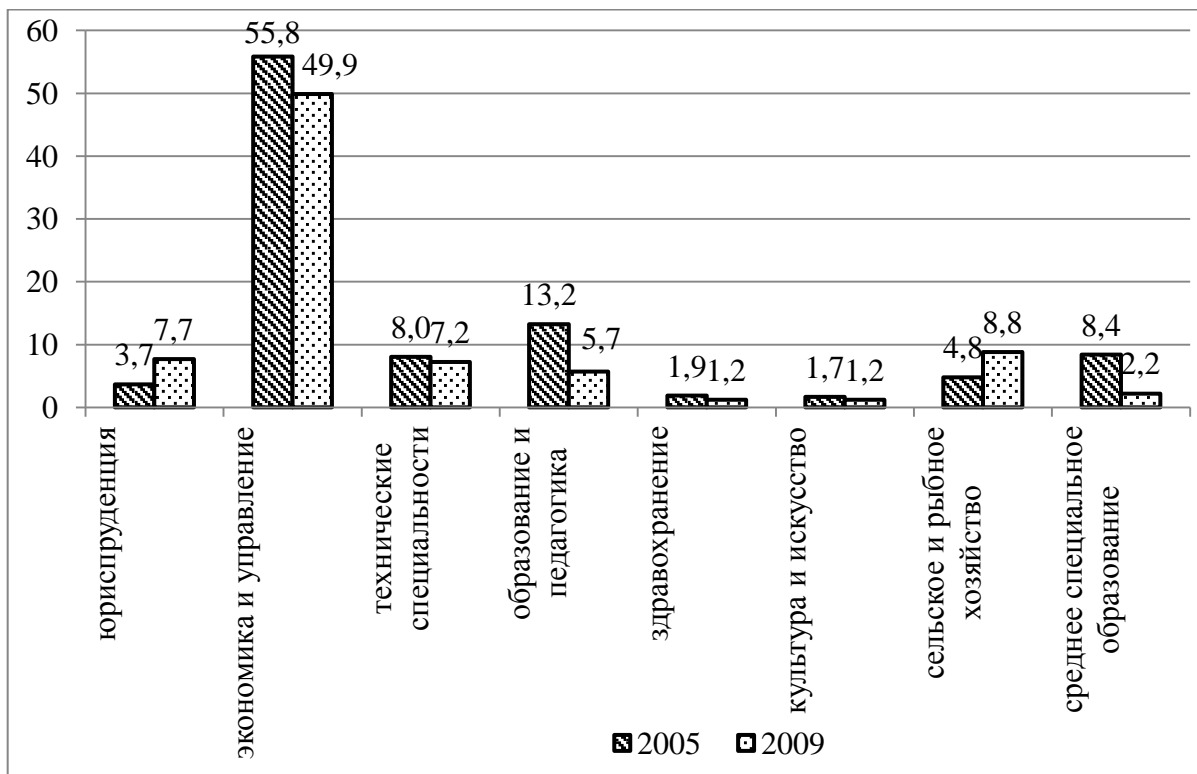


Рисунок 1. Распределение государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) по образованию, %

Доля работников, имеющих ученые степени, невелика — всего 2,3%, причем за время реформы она снизилась. Тем не менее, служащие с опытом научной работы состоят в штате тех органов государственной власти, где требуется навык аналитической деятельности и научный кругозор, — это Администрация Главы и Правительства Республики Саха (Якутия), Министерство экономического развития, Министерство сельского хозяйства, Министерство здравоохранения, Министерство охраны природы, Министерство культуры и духовного развития, Министерство труда и социального развития, Министерство образования и ряд других ведомств. Министерство финансов, являясь ключевым органом государственной власти, в своем составе работников с ученой степенью не имеет, что объясняется прикладным характером его деятельности.

Анализ образовательной структуры отдельных органов исполнительной власти, признанных ключевыми для республики, опровергает распространенное мнение о непрофессионализме чиновников. В Министерстве финансов и Министерстве

экономического развития доля работников с высшим экономическим образованием, профильным для данных министерств, составляет соответственно 94,4% и 68,6%. В Министерстве сельского хозяйства наибольшей является доля работников с высшим образованием в области сельского хозяйства — 63,1%. В Администрации Главы и Правительства Республики Саха (Якутия) большинство составляют работники с высшим экономическим образованием (38% от общего числа служащих) и высшим гуманитарным образованием (36%). Из числа служащих с гуманитарным образованием доля юристов составляет 47,8%. Подобное распределение вполне обосновано, учитывая, что к основным функциям Администрации относятся подготовка законопроектов и иных нормативных правовых актов и информационное сопровождение деятельности Президента и Правительства РС(Я), что подразумевает правовую и лингвистическую экспертизу, а также прогнозную и аналитическую деятельность.

Таким образом, можно констатировать, что образовательный уровень государственных служащих Республики Саха (Якутия) достаточно высок.

Профессионализм. Кадровая политика в республиканских органах государственной власти обеспечивает отбор персонала по принципу профессионализма и соответствия образования профилю ведомства, при этом формализованным показателем профессионализма является практический опыт работы. Мнения экспертов относительно оценки требований к стажу работы государственных служащих расходятся. Сторонники административного подхода к управлению государственной службой, определяющие ее как аппарат, осуществляющий законодательную и правообеспечивающую функции государства⁵, полагают, что необходимо наличие опыта работы именно в органах государственной власти. Эта точка зрения была отражена в законодательстве, предусматривающем ряд гарантий, закрепляющих чиновников на рабочих местах. Однако сторонники институциональных изменений в

⁵ *Атаманчук Г.В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М.: Изд-во РАГС, 2008; *Бахрах Д.Н.* Государственная служба России. М.: Проспект, 2007; *Казанцев Н.М.* Идеология права государству или идеология государства праву? // *Общественные науки и современность.* 2010. № 1. С. 42–50; *Понделков А.В., Магомедов К.О.* Профессионализм государственных и муниципальных служащих как фактор кадровой безопасности // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление.* 2015. № 8 (63). С. 29–33; *Калмыков Н.Н., Краснопольский И.А.* Реформирование системы государственной службы РФ // *Вестник Московского университета.* Серия 21. Управление (государство и общество). 2016. № 2. С. 44–61; *Пушкарева Г.В.* Государственная служба в системе механизмов формирования государственной политике // *Вестник Московского университета.* Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. № 3. С. 21–38; *Осипова И.Н.* Проблемы реформирования государственной службы в России: в поисках прагматичных ответов // *Вестник Московского университета.* Серия 21. Управление (государство и общество). 2011. № 1. С. 89–99.

системе государственного управления⁶ отмечали, что подобный подход приводит к застою и бюрократизации.

Представляется, что при оценке профессионального состава государственной службы следует придерживаться «золотой середины» и учитывать, что ее основной задачей является осуществление государственного управления. Управление как вид профессиональной деятельности действительно предъявляет повышенные требования к профессиональному опыту. Вчерашний выпускник не обладает достаточным жизненным опытом, знаниями и трудовыми навыками, чтобы осуществлять прогнозную и руководящую функцию. Но и служащие, имеющие значительный опыт работы в советских органах государственной власти, с трудом воспринимают новые принципы деятельности. Институциональные изменения требуют глубинных трансформаций этих принципов, пересмотра госслужащими своего общественного статуса и отношения к гражданам как к потребителям государственных услуг. Поэтому в условиях административной реформы стаж государственной службы более 10 лет рассматривается скорее как негативный фактор, что не отменяет актуальности наличия у чиновников профессионального опыта.

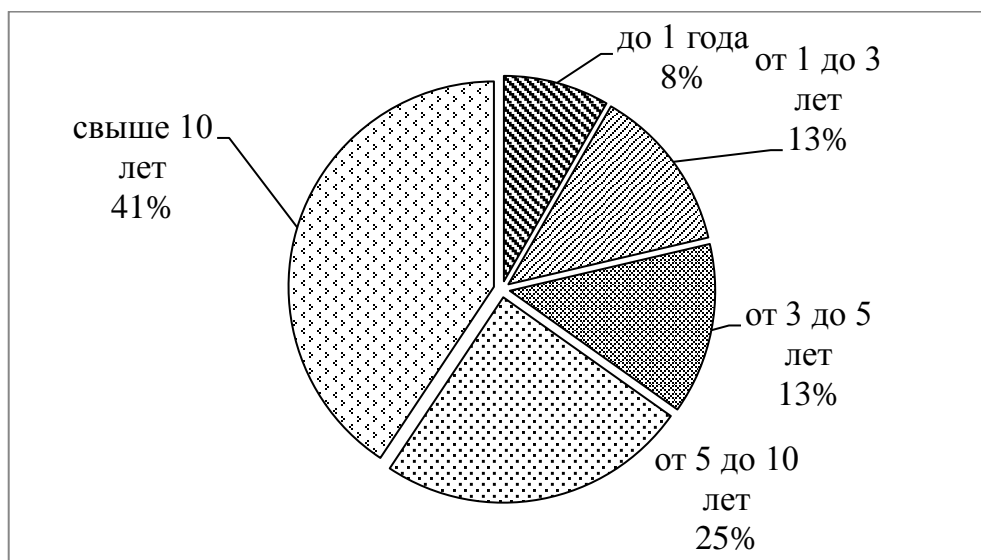


Рисунок 2. Распределение государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) по стажу работы, %

⁶ *Оболонский А.В.* Кризис эффективности административно-бюрократического государства и поиски выхода: опыт США (эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 2. С. 145–170; *Якобсон Л.И.* Реформа государственной службы: интересы и приоритеты // Общественные науки и современность. 2002. № 3. С. 5–22; *Василенко И.А.* Инновационные технологии в процессе российской административной реформы: возможности и границы использования // Государственный советник. 2015. № 1 (9). С. 5–7.

В 2011 году наибольшая доля республиканских государственных гражданских служащих (44%) имела стаж работы более 10 лет, причем 6% работников имели стаж более 25 лет (см. Рисунок 2). В 2012 году этот показатель снизился до 40,7%, оставшись, тем не менее, самым высоким. Доля работников, имеющих опыт работы от 5 до 10 лет, то есть принятых на работу в период проведения реформы, составила 24,5%, то есть за прошедшее время произошла замена четверти кадрового состава государственной службы.

Статистика по профессиональному стажу чиновников вне государственной службы отсутствует, но, сопоставляя данные по возрасту и трудовому стажу, можно сделать вывод, что в период реформ осуществлялся прием на работу в основном молодых специалистов, не имеющих трудового стажа. Таким образом, можно констатировать закрытость государственной службы, недоступность ее для лиц, ранее работавших в иных социальных и трудовых условиях. Положения о конкурсах на замещение вакантных должностей и квалификационные требования составлены таким образом, что претендент с более высоким стажем государственной службы имеет преимущество при принятии решения о приеме на работу. Именно поэтому соискатели, не имеющие такого трудового опыта, могут претендовать только на рабочие места, пользующиеся низким спросом среди чиновников.

Итак, численность работников со стажем государственной службы более 10 лет снижается, однако все еще остается достаточно значимой.

Оценка инновационной активности государственных служащих сталкивается с существенными методологическими противоречиями. С одной стороны, государственная служба в общественном мнении является воплощением стабильности и порядка, а потому постоянная гонка за новшествами, рисковое поведение, которое требуется от инновационных предприятий, неприемлема. Но, в то же время, в условиях быстро изменяющейся внешней среды сохранение традиционной бюрократии как основного принципа организации государственного управления приводит к возникновению дополнительных рисков⁷. По нашему мнению, оценка госслужбы должна учитывать инновационность государственного управления с точки зрения

⁷ Нарожная Д.А. Социальная детерминация деструктивного поведения работников в современной России // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. № 48. С. 90–102. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/48_2015narozhnaia.htm (дата обращения: 14.10.2016); Пугачев В.П. Деструктивная деятельность в государственном управлении: теоретико-методологический аспект // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. № 3. С. 3–22.

быстроты реакции на изменения внешней среды и способности обеспечить стабильность экономического развития.

В Республике Саха (Якутия) внешней средой для государственной службы являются федеральные органы государственной власти, крупные производственные предприятия, а также общественные организации и средства массовой информации. Взаимодействие с федеральной властью после построения «вертикали власти» организуется по принципу единоначалия. Республиканские органы государственной власти формально напрямую не подчиняются соответствующим федеральным ведомствам и не управляют органами местного самоуправления, но работа построена таким образом, что это подразумевается. Указания и распоряжения федеральных органов государственной власти являются для региональных чиновников обязательными, а сами они активно руководят деятельностью муниципальных образований. Напротив, федеральные корпорации, такие как «Сургутнефтегаз» или «Газпром», совершенно не зависят от республиканских органов государственной власти, а потому зачастую игнорируют их запросы и указания.

Требование обеспечения открытости органов исполнительной власти может рассматриваться как пример инновационного поведения. В Республике Саха (Якутия) для решения этой задачи принят ряд нормативных актов, суть которых заключается в установлении обязанности органов государственной власти и местного самоуправления своевременно и в полном объеме размещать информацию о своей деятельности на официальных сайтах и в средствах массовой информации. Также в этих актах гражданам гарантируется обратная связь и право участвовать в публичных мероприятиях, организуемых органами исполнительной власти, таких как публичные слушания, коллегии, открытые заседания и т. п.

В 2010 году с целью выполнения вышеуказанных требований в Республике Саха (Якутия) был создан портал органов государственной власти www.sakha.gov.ru, на официальных сайтах министерств и ведомств республики предусмотрена возможность обратной связи, содержатся адреса электронной почты, почтовые адреса и телефоны. Все это позволяет высоко оценить информационную открытость республиканских органов государственной власти. В то же время, участие институтов гражданского общества в государственном управлении сложно оценить позитивно. Участие граждан в заседаниях Правительства РС(Я) и коллегий министерств и ведомств затруднено. Общественная палата РС(Я) проявляет крайне незначительную активность. В средствах массовой информации деятельность органов исполнительной власти оценивается

негативно⁸. Таким образом, открытость республиканской госслужбы имеет односторонний характер — органы государственной власти размещают информацию о своей деятельности в свободном доступе, но при этом не позволяют свободно формироваться общественному мнению, ограничивая доступ к процессу разработки управленческих решений. Гражданское общество в республике развито крайне слабо, большинство общественных организаций стремится встроиться в систему органов власти, а потому не обеспечивает должного уровня общественного контроля. В результате взаимодействие с внешней средой строится на принципах патернализма и зависимости.

Производительность труда государственных служащих на практике оценивается по исполнительной дисциплине. Данный подход базируется на административной концепции, в рамках которой основной задачей государственной службы является исполнение поручений политического руководства страны и региона, а также соблюдение законодательства. Анализ хода исполнения поручений Президента и Правительства РФ и Главы РС(Я) органами исполнительной власти РС(Я) в 2012 году⁹ показал, что доля исполненных поручений составила только 82,6%, причем с нарушением срока исполняются 7,6% поручений, а в отдельных ведомствах доля неисполненных в установленные сроки поручений доходит до 30%. Перенос сроков не гарантирует выполнения поручений, несмотря на то, что продление сроков отмечается в 9–10% случаев. Кроме того, от 36 до 42% решений подвергаются корректировке в процессе исполнения. В результате можно сделать вывод о недостаточной работе органов исполнительной власти на стадии планирования, разработки и согласования решений.

Таким образом, инновационная активность государственных служащих недостаточно развита. Однако причина этого заключается в сохраняющемся патерналистском принципе организации взаимодействия между органами государственной власти и субъектами внешней среды.

Заключение

Итак, человеческий потенциал государственной службы Республики Саха (Якутия), характеризуется следующими показателями:

⁸ Васильева Е.А. Имидж государственной гражданской службы в средствах массовой информации Республики Саха (Якутия): итоги исследования // Наука и образование. 2012. № 3 (67). С. 109–113.

⁹ Краткий сводный статистический анализ о ходе исполнения исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) поручений, содержащихся в решениях, стоящих на контроле по итогам 2012 года // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия). URL: http://sakha.gov.ru/sites/default/files/page/files/2012_01/3/%20СТАТАНАЛИЗ%20по%20итогам%2012%20для%20сайта.pdf (дата обращения: 15.09.2015).

– образовательный уровень чиновников высок, он соответствует профилю их деятельности и выполняемым задачам;

– большинство государственных служащих имеет опыт работы более 10 лет, что затрудняет интериоризацию ими новых принципов государственного управления — открытости, креативности и партнерского взаимодействия с институтами гражданского общества;

– инновационная активность органов исполнительной власти остается неудовлетворительной, что снижает качество государственного управления, в том числе за счет бюрократии и формализма при реализации принятых на высшем уровне управленческих решений.

Можно констатировать, что в настоящее время государственная служба Республики Саха (Якутия) характеризуется высоким кадровым потенциалом, который не используется в полной мере. Основное условие успешности дальнейшего развития этого социального института заключается в способности руководства республики реализовать этот человеческий капитал — то есть стимулировать чиновников использовать свои знания, опыт, способности и компетенции при исполнении функций государства, направленных на повышение качества жизни граждан.

Список литературы:

1. *Арутюнова С.Э.* Государственная служба как особый вид деятельности государства // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2015. № 1 (102). С. 41–44.
2. *Архангельский Г.А., Стрелкова О.С.* Госслужбы на 100%. Как все устроено. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.
3. *Атаманчук Г.В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. М.: Изд-во РАГС, 2008.
4. *Атаманчук Г.В.* О взаимосвязях состояния государственного управления и кризисов в социуме // Право и управление. XXI век. 2014. № 1 (30). С. 25–33.
5. *Бахрах Д.Н.* Государственная служба России. М.: Проспект, 2007.
6. *Борисов А.Ф.* Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. Педагогика. Психология. 2012. Вып. 3. С. 222–229.

7. *Василенко И.А.* Инновационные технологии в процессе российской административной реформы: возможности и границы использования // Государственный советник. 2015. № 1 (9). С. 5–7.
8. *Васильева Е.А.* Имидж государственной гражданской службы в средствах массовой информации Республики Саха (Якутия): итоги исследования // Наука и образование. 2012. № 3 (67). С. 109–113.
9. *Гаман-Голутвина О.В.* Политические элиты как объект исследований в отечественной политической науке // Политическая наука. 2016. № 2. С. 38–73.
10. *Грызунова Г.В.* Управление профессиональным развитием кадров государственного управления с позиций компетентностного подхода // Актуальные проблемы и перспективы финансово-экономического образования: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, специалистов, аспирантов и магистрантов. Новосибирск, 2014. С. 31–37.
11. *Казанцев Н.М.* Идеология права государству или идеология государства праву? // Общественные науки и современность. 2010. № 1. С. 42–50.
12. *Калмыков Н.Н., Краснопольский И.А.* Реформирование системы государственной службы РФ // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2016. № 2. С. 44–61.
13. *Каптерев С.Е.* Авторитет государственной власти и процессы трансформации в современной России. Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского, 2005.
14. *Кибардина Л.Н.* Особенности патерналистской модели российского социального государства // Омский научный вестник. 2010. № 4 (89). С. 64–67.
15. *Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А.* Современные западные управленческие модели: синтез *New public management* и *Good governance* // ARS ADMINISTRANDI. 2014. № 2. С. 45–62.
16. Краткий сводный статистический анализ о ходе исполнения исполнительными органами государственной власти Республики Саха (Якутия) поручений, содержащихся в решениях, стоящих на контроле по итогам 2012 года // Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия). URL: http://sakha.gov.ru/sites/default/files/page/files/2012_01/3/%20СТАТАНАЛИЗ%20по%20итогам%202012%20для%20са%20йта.pdf (дата обращения: 15.09.2015).

17. *Купряшин Г.Л.* Кризисы трансформации государственного управления Российской Федерации (1990–2000) // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2016. № 1. С. 100–139.
18. *Макаров П.Ю.* Управление интеллектуальным капиталом региона. М.: ИНФРА-М, 2015.
19. *Нарожная Д.А.* Социальная детерминация деструктивного поведения работников в современной России // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. № 48. С. 90–102. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/48_2015narozhnaia.htm (дата обращения: 14.10.2016).
20. *Оболонский А.В.* Кризис эффективности административно-бюрократического государства и поиски выхода: опыт США (эволюция теории и практики государственного управления в последние десятилетия) // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 2. С. 145–170.
21. *Осипова И.Н.* Проблемы реформирования государственной службы в России: в поисках прагматичных ответов // Вестник Московского университета Серия 21. Управление (государство и общество). 2011. № 1. С. 89–99.
22. *Понеделков А.В., Магомедов К.О.* Профессионализм государственных и муниципальных служащих как фактор кадровой безопасности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. № 8 (63). С. 29–33.
23. *Пугачев В.П.* Деструктивная деятельность в государственном управлении: теоретико-методологический аспект // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. № 3. С. 3–22.
24. *Пушкарева Г.В.* Государственная служба в системе механизмов формирования государственной политике // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2014. № 3. С. 21–38.
25. *Рогожкин А.* Разработка модели профессиональных компетенций государственных служащих // Кадровик. 2015. № 2. С. 104–112.
26. *Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л.* Интеллектуальный капитал: практика управления / Пер. с англ.; под ред. В.К. Дерманова. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. дом. С.-Петербур. ун-та, 2008.
27. *Якобсон Л.И.* Реформа государственной службы: интересы и приоритеты // Общественные науки и современность. 2002. № 3. С. 5–22.

Borisov A.F., Vasilieva E.A.

Human Capital of the Public Service of the Sakha Republic (Yakutia): Current State and the Problems of Its Development

Aleksandr F. Borisov — Ph.D., Professor, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation.

E-mail: borisov-af@mail.ru

Elena A. Vasilieva — Ph.D., Academy of Sciences of the Republic of Sakha (Yakutia), Yakutsk, Russian Federation.

E-mail: vasilieva_ea@bk.ru

Annotation

The article presents an analysis of the dynamics of public service human capital as a subject of public administration on the example of the Republic of Sakha (Yakutia). The analysis shows that the main factors that characterize the human capital are the educational level and the quality of work of the public authorities personnel. During the first stage of administrative reform the level of education of public servants has significantly grown, but the productivity of the officials is low, which is confirmed by the statistics of implementation of orders of the Head of the Republic of Sakha (Yakutia) and the President of the Russian Federation. Thus, we can conclude that the personnel potential of public service is high, but it is not used in full.

Keywords

Human capital, government, public service, administrative reform.

References:

1. Arutiunova S.E. Gosudarstvennaia sluzhba kak osobyi vid deiatel'nosti gosudarstva. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi iuridicheskoi akademii*, 2015, 1 (102), pp. 41–44.
2. Arkhangel'skii G.A., Strelkova O.S. *Gossluzhby na 100%. Kak vse ustroeno*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2016.
3. Atamanchuk G.V. *Sushchnost' gosudarstvennoi sluzhby: istoriia, teoriia, zakon, praktika*. Moscow: Izd-vo RAGS, 2008.
4. Atamanchuk G.V. O vzaimosviziakh sostoiianiia gosudarstvennogo upravleniia i krizisov v sotsiume. *Pravo i upravlenie. XXI vek*, 2014, 1 (30), pp. 25–33.
5. Bakhrakh D.N. *Gosudarstvennaia sluzhba Rossii*. Moscow: Prospekt, 2007.
6. Borisov A.F. Upravlenie intellektual'nym kapitalom kak sotsial'naia tekhnologiia. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia 12. Sotsiologiia. Pedagogika. Psikhologiia*, 2012, Issue 3, pp. 222–229.
7. Vasilenko I.A. Innovatsionnye tekhnologii v protsesse rossiiskoi administrativnoi reformy: vozmozhnosti i granitsy ispol'zovaniia. *Gosudarstvennyi sovetnik*, 2015, 1 (9), pp. 5–7.
8. Vasil'eva E.A. Imidzh gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby v sredstvakh massovoi informatsii Respubliki Sakha (Iakutiia): itogi issledovaniia. *Nauka i obrazovanie*, 2012, 3 (67), pp. 109–113.
9. Gaman-Golutvina O.V. Politicheskie elity kak ob"ekt issledovaniia v otechestvennoi politicheskoi nauke. *Politicheskaiia nauka*, 2016, 2, pp. 38–73.
10. Gryzunova G.V. Upravlenie professional'nym razvitiem kadrov gosudarstvennogo upravleniia s pozitsii kompetentnostnogo podkhoda. *Aktual'nye problemy i perspektivy finansovo-ekonomicheskogo obrazovaniia: sbornik trudov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii prepodavatelei vuzov, uchenykh, spetsialistov, aspirantov i magistrantov*. Novosibirsk, 2014. Pp. 31–37.

11. Kazantsev N.M. Ideologiya prava gosudarstvu ili ideologiya gosudarstva pravu? *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2010, 1, pp. 42–50.
12. Kalmykov N.N., Krasnopol'skii I.A. Reformirovanie sistemy gosudarstvennoi sluzhby RF. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2016, 2, pp.44–61.
13. Kapterev S.E. *Avtoritet gosudarstvennoi vlasti i protsessy transformatsii v sovremennoi Rossii*. Nizhnii Novgorod: Izd-vo Nizhegorodskogo gosuniversiteta im. N.I. Lobachevskogo, 2005.
14. Kibardina L.N. Osobennosti paternalistskoi modeli rossiiskogo sotsial'nogo gosudarstva. *Omskii nauchnyi vestnik*, 2010, 4 (89), pp. 64–67.
15. Krasil'nikov D.G., Sivintseva O.V., Troitskaia E.A. Sovremennye zapadnye upravlencheskie modeli: sintez New public management i Good governance. *ARS ADMINISTRANDI*, 2014, 2, pp. 45–62.
16. Kratkii svodnyi statisticheskii analiz o khode ispolneniia ispolnitel'nymi organami gosudarstvennoi vlasti Respubliki Sakha (Iakutiia) poruchenii, soderzhashchikhsia v resheniiakh, stoiashchikh na kontrole po itogam 2012 goda. *Ofitsial'nyi informatsionnyi portal Respubliki Sakha (Iakutiia)*. URL: http://sakha.gov.ru/sites/default/files/page/files/2012_01/3/%20STATANALIZ%20po%20itogam%202012%20dlia%20saita.pdf (data obrashcheniia: 15.09.2015).
17. Kupriashin G.L. Krizisy transformatsii gosudarstvennogo upravleniia Rossiiskoi Federatsii (1990–2000). *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2016, 1, pp. 100–139.
18. Makarov P.Iu. *Upravlenie intellektual'nym kapitalom regiona*. Moscow: INFRA-M, 2015.
19. Narozhnaia D.A. Sotsial'naia determinatsiia destruktivnogo povedeniia rabotnikov v sovremennoi Rossii. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik*, 2015, 48, pp. 90–102. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/48_2015narozhnaia.htm (data obrashcheniia: 14.10.2016).
20. Obolonskii A.V. Krizis effektivnosti administrativno-biurokraticheskogo gosudarstva i poiski vykhoda: opyt SShA (evoliutsiia teorii i praktiki gosudarstvennogo upravleniia v poslednie desiatiletiia). *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia*, 2014, 2, pp. 145–170.
21. Osipova I.N. Problemy reformirovaniia gosudarstvennoi sluzhby v Rossii: v poiskakh pragmatichnykh otvetov. *Vestnik Moskovskogo universiteta Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2011, 1, pp. 89–99.
22. Ponedelkov A.V., Magomedov K.O. Professionalizm gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh kak faktor kadrovoi bezopasnosti. *Nauka i obrazovanie: khoziaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie*, 2015, 8 (63), pp. 29–33.
23. Pugachev V.P. Destruktivnaia deiatel'nost' v gosudarstvennom upravlenii: teoretiko-metodologicheskii aspekt. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2014, 3, pp. 3–22.
24. Pushkareva G.V. Gosudarstvennaia sluzhba v sisteme mekhanizmov formirovaniia gosudarstvennoi politike. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo)*, 2014, 3, pp. 21–38.
25. Rogozhkin A. Razrabotka modeli professional'nykh kompetentsii gosudarstvennykh sluzhashchikh. *Kadrovik*, 2015, 2, pp. 104–112.
26. Ruus I., Paik S., Fernstrem L. *Intellektual'nyi kapital: praktika upravleniia* / Per. s angl.; pod red. V.K. Dermanova. Saint Petersburg: Izd-vo "Vysshiaia shkola menedzhmenta"; Izdat. dom. S.-Peterb. un-ta, 2008.
27. Iakobson L.I. Reforma gosudarstvennoi sluzhby: interesy i priority. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 2002, 3, pp. 5–22.