

# Традиционные ценности в управлении развитием человеческих ресурсов



## Пономаренко Борис Тимофеевич

Доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом Института государственной службы и управления ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Российская Федерация  
e-mail: [pbt2006@mail.ru](mailto:pbt2006@mail.ru)

## Аннотация

В статье рассматриваются особенности формирования традиционных личностных ценностей при управлении развитием человеческих ресурсов в современных организациях и образовательных организациях высшего профессионального образования. Отмечается, что Российская Федерация, как суверенное и сильное государство, в своей кадровой политике опирается на фундаментальные и прикладные исследования в области социального управления, гуманитарные и прикладные знания, традиционные ценности, социальные ценности, накопленный социальный опыт. Сохранение и укрепление традиционных российских ценностей рассматривается как одно из приоритетных системных направлений деятельности в социальных сферах науки, образования и культуры. Показано, что управление развитием человеческих ресурсов охватывает широкий круг вопросов, включая разработку стратегии управления, мотивационного механизма, организационных методов и технологий реализации концепций управления развитием личности в конкретной организации. В центр государственной образовательной политики автор предлагает поставить мировоззренческую направленность образовательного процесса, его фундаментальность в сочетании с ориентацией на результат и эффективность. В качестве инструмента формирования у будущих государственных и муниципальных служащих традиционных ценностей, культуры служения российскому обществу, гражданской идентичности и социальной направленности предлагается разработать и реализовать учебный курс «Обучение служением».

## Ключевые слова

• личность • традиционные ценности • человеческий капитал • человеческие ресурсы • управление • развитие • стратегия • образование • обучение служением •

## Введение

В условиях неопределенности, поиска стратегий развития и саморазвития общества и его граждан, модернизационных изменений, примата личности и сознания думающего человека, государственных управленцев и рыночные менеджеры, вырабатывая современные мировоззренческие установки и инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами, их обучению и развитию, могут и должны опираться на накопленные усилиями предшествующих поколений научные знания, культурные традиции и социальные ценности. В ходе разработки стратегий развития личности, общества и государства кадрам управления следует учитывать традиционные ценности, национальные приоритеты и социально значимые инновации, создавая на этой основе эффективные механизмы реализации стратегических проектов, программ и планов.

## Традиционные ценности: определение понятия

Многолетней социальной практикой доказано, что Российская Федерация, как суверенное и сильное государство, опирается на фундаментальные и прикладные разработки в области социального управления, гуманитарные и прикладные знания, традиции, социальные ценности, инновационный опыт. В контексте рассмотрения проблем развития личности в системах управления представляется актуальной и важной междисциплинарная научная проработка вопроса о социальных традиционных ценностях как регуляторах социально-управленческого механизма согласования интересов управляющих (субъекты социального управления) и управляемых (многонациональный народ российского государства) систем, в частности, социального государства (конституционное положение) и гражданского общества.

Термин «традиционные ценности» рассматриваем в трех смысловых значениях. Во-первых, как неизменные ценности, пришедшие из давних исторических эпох, присущие той или иной социальной группе «испокон веков» или даже «всегда». Во-вторых, это те общепринятые в социуме нравственные нормы и принципы, которым необходимо следовать. В третьем значении традиционность указывает на уникальность ценностей для страны и культуры того или иного социума.

Традиционные российские ценности представляют собой социально-значимые духовные атрибуты, которые передаются из поколения в поколение. К ним традиционно относятся, прежде всего, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, коллективизм и взаимопомощь. В этом ряду присутствуют также историческая память, духовная культура, преемственность поколений. Для российского общества важное значение имеет сохранение территориальной целостности государства, единство российского многонационального и многоконфессионального общества; традиционные семейные ценности; приоритет духовного над материальным, которым обусловлено, в том числе, обостренное чувство справедливости.

Однако нельзя утверждать, что все эти ценности в настоящее время действительно выступают в качестве основных регуляторов жизнедеятельности российских граждан [2; 4]. Безоглядный и с позиций науки бессмысленный прыжок в рыночную пучину, привел к тому, что либеральные ценности вполне ожидаемо оказались не восприняты большинством граждан в качестве традиционных. Это можно объяснить тем, что природа и разум наших граждан нуждаются в понятных и «близких» нравственных ориентирах. И уже в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации (2010 г.) отмечалась необходимость неотложных мер по защите традиционных российских ценностей.

В настоящее время в качестве одного из основных принципов государственной политики в сфере российского образования Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» закреплён «гуманистический характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, её свободного развития, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования».<sup>1</sup>

В «Основах государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» определено, что традиционные ценности – это «нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые из поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие своё уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России».<sup>2</sup>

Можно утверждать, что законодательно закреплённые традиционные ценности представляют по своей глубинной и содержательной сути традиции, которые прошли «историческую обкатку» в «новом времени». И для системы образования, сферы науки и культуры, средств массовой информации чрезвычайно важно учитывать исторические традиции и опыт формирования нравственных отношений и поступков для сохранения общероссийской гражданской идентичности и достижения национальных целей развития.

## Формирование традиционных ценностей как функция управления развитием человеческих ресурсов

Как известно, любой вид осознанной человеческой деятельности основывается на двух факторах: методологии и организации. В управлении обучением и развитием человеческих ресурсов – это непреложный принцип. Дополненный компетентностным подходом, рассматриваем его как инструмент управления человеческими ресурсами, который обеспечивает выработку профессиональных и поведенческих требований к личности работника в зависимости от его профессионально-квалификационного уровня, должностного статуса, выполняемых служебных функций.

Методология управления развитием человеческих ресурсов определяет выбор методологических подходов к рассмотрению сущности и содержания обучения и развития кадров организации как объекта управления, процесса формирования общекультурных и профессиональных компетенций индивидов, соответствующих целям и задачам организации, принципов и технологий воздействия на человеческие ресурсы.

Методологический подход мы представляем как логическую систему последовательных управленческих действий в отношении организации обучения и развития персонала. При этом само управление развитием человеческих ресурсов выступает в качестве методологического подхода к управлению кадровым составом, при котором сотрудники являются наиболее ценным ресурсом в

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=469335> (дата обращения: 10.04.2024).

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202211090019> (дата обращения: 25.04.2024).

конкурентной борьбе, нуждающемся в непрерывном профессиональном и социальном развитии, мотивации и социальной поддержке. Исходя из этого, цель управления человеческими ресурсами заключается в инвестировании средств в развитие человеческих ресурсов, эффективном востребовании труда персонала с целью получения максимальной социальной и экономической выгоды.

Специфика компетентностного подхода в управлении персоналом современных организаций заключается в том, что для эффективной профессиональной деятельности нужны не только соответствующие личности и статусу работника компетенции, включающие знания, умения и навыки, но и умение применять их в практической деятельности, проявлять готовность к непрерывному обучению и саморазвитию. Непрерывность образования становится при этом непреложной основой жизненного успеха личности, благосостояния нации и конкурентоспособности российского государства.

Глобальный цивилизационный вызов российскому обществу и государству потребовал надлежащего ответа в виде научно обоснованной стратегии государственного управления, комплекса национальных проектов, концептуализации государственной кадровой политики, обеспечения национальных интересов, их эффективного взаимодействия и взаимопроникновения.

По большому счету – ключевой ответ на беспрецедентный и агрессивный со стороны Запада цивилизационный вызов должен состоять в кардинальном совершенствовании, а точнее предметном налаживании стратегического управления человеческими ресурсами на национальном, социально-экономическом, научном, образовательном, культурном и структурном уровнях. На национальном уровне необходимо, прежде всего, достичь повышения качества образования (воспитания и обучения), обеспечения полной занятости граждан, востребования компетенций, предусмотренных Федеральными государственными образовательными стандартами, упрочения взаимодействия системы профессионального образования с современным рынком труда.

Как известно, наиболее важный и дефицитный ресурс страны – это человеческий капитал. В сильном государстве дать позитивный «ответ» на цивилизационные вызовы способно лишь стратегическое управление человеческими ресурсами (в интересах устойчивого социально-экономического развития страны на долгосрочную перспективу). «Человеческий капитал в системе государственного управления представляется в виде запаса профессиональных знаний и компетенций, способностей, навыков и умений управленческих кадров для их использования в целях решения задач государственных органов и личных устремлений граждан» [10].

Управление человеческими ресурсами охватывает широкий спектр вопросов, начиная от разработки стратегии управления кадрами и мотивации сотрудников до организационных методов внедрения этих концепций в конкретной компании [8; 9]. Это весьма сложная система, обладающая способностью оперативно адаптироваться к изменениям в окружающей среде [1]. По своей содержательной сути эта система, включающая подсистемы управления занятостью, управления трудом и управление персоналом, представляет совместную целенаправленную деятельность руководства организации и специалистов кадровой службы по разработке кадровой политики, внедрению текущих принципов работы и методов обеспечения организации персоналом, рациональной расстановке кадров, осуществлению комплекса взаимосвязанных кадровых функций (от приема до увольнения из организации).

Система управления человеческими ресурсами играет решающую роль в обеспечении условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации на основе регулирования отношений между ней и работником в рамках стратегии организации. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что сотрудники рассматриваются не как издержки, а как особая ценность организации. Поэтому субъекты кадровой политики современ-

ных организаций должны рассматривать инвестирование средств в обучение и профессиональное развитие человеческих ресурсов как свою непреложную приоритетную задачу.

Традиции нормативно-правового регулирования профессионального образования, его стандартизация и научно-методическое обеспечение, формирование нравственных и гражданских основ, востребование кадров (знания, умения, навыки) должны быть не только сохранены, но и приумножены. Созданные и развитые многолетние образовательные традиции, представляющие бесценный отечественный опыт, также должны быть рационально обработаны и дополнены инновационными атрибутами: цифровизацией, искусственным интеллектом, виртуальной реальностью, разумной стандартизацией, проблемным содержанием учебного процесса, искоренением бумаготворческой чехарды. И конечно же, в центр образовательной политики должна быть поставлена (или возрождена) мировоззренческая направленность образовательного процесса, его проблемный характер, фундаментальность в сочетании с практической ориентацией на результат и эффективность, инвестиции в человеческий ресурс современной организации, личность государственного служащего, специалиста, менеджера.

Именно с развитием культуры служения, гражданской идентичности и социальной направленности связана инициатива по обучению служением. С 2023 г. в соответствии с поручением Президента России от 29 января 2023 г. № Пр-173ГС<sup>3</sup> начался процесс включения в образовательные программы высшего образования курса (модуля) «Обучение служением» [3; 6; 7]. В сентябре 2023 г. 126 университетов приняли участие в пилотном запуске проектов программы.

Приобретение студентами опыта решения реальных социальных задач, ориентированность на достижение социально значимых результатов через включение в проектную деятельность приобретает особую значимость в области подготовки будущих государственных и муниципальных служащих. Обучение служением как подход играет огромную роль в формировании структуры ценностей будущего гражданского служащего, его ответственности за себя и общество, направлено на развитие гражданской солидарности и традиционных ценностей путем решения социально значимых задач [5]. Развитие этих составляющих, как отмечает Минобрнауки, это один из приоритетов государственной образовательной и молодежной политики.<sup>4</sup>

В настоящее время только в ИГСУ Президентской академии уже более двухсот студентов включены в реализацию программы «Обучение служением». Подводятся и первые итоги реализации: студенты защищают авторские проекты, разработанные при активном взаимодействии с органами местного самоуправления с учетом реальных потребностей конкретного муниципального образования и актуальных социальных задач. Например, по созданию и организации комфортной и безопасной среды для жизнедеятельности, с разработкой механизмов интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья и детей из семей, находящихся в социально опасном положении, в социокультурное пространство муниципального района, с созданием возможностей для самореализации и развития талантов, с развитием механизмов привлечения внимания молодежи к муниципальной службе как профессии.

<sup>3</sup> Перечень поручений по итогам заседания Госсовета (утв. Президентом РФ 29 января 2023 г. № Пр-173ГС). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406166551/?ysclid=lx2coehgn637262287> (дата обращения: 25.04.2024).

<sup>4</sup> Новый модуль «Обучение служением» появится в вузах с сентября 2023 года // Ведомости от 31 июля 2023. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/07/31/987628-novii-modul-obuchenie-sluzheniem-poyavitsya-v-vuzah> (дата обращения: 10.04.2024).



«Обучение служением» представляет собой новый опыт в российском образовании в контексте формирования гражданской ответственности и солидарности. «Концептуальная идея методики обучения служением основана на признании того, что «служение» и «учение» имеют равную ценность и равный вес, усиливая результаты и значимость каждого компонента для всех участников, а в целом — для результатов образовательного процесса, включающего цели обучения и воспитания ответственного гражданина».<sup>5</sup>

## Заключение

Широкая палитра российских традиций, сформированных ценностных ориентаций, обусловили возможность и необходимость выхода на новые горизонты инновационного развития образования, обеспечение его конкурентности на международном уровне, как это было в 60-е – 70-е годы XX века. Условия для этого есть. Ведь на всех уровнях профессиональной и управленческой деятельности накоплен модернизационный и инновационный опыт социального развития и ценностный ресурс для системных инновационных изменений как в российском образовании, так и в реализации государственной кадровой политики.

На основе научного подхода, включающего аналитику кадровых процессов и синтез результатов, может быть выработана стратегия управления человеческими ресурсами российского государства. Формирование гармонично развитой и социально ответственной личности на основе гражданских, нравственных и культурных традиций – фундаментальная основа приведения системы образования страны в состояние, соответствующее статусу суверенного и сильного государства.

## Список литературы:

1. Друкер П.Ф., Макьярелло Дж.А. Менеджмент: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010. 704 с.
2. Кобзон И.Д. Исцеление культурой. Монография. М.: ОАО ИД «Литературная газета», 2007. 416 с.
3. Ковров В.В., Беликова Н.Ю., Очирова Т.С. Социальное служение как фундамент гражданского общества // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 5. С. 23-27. DOI 10.23672/SAE.2023.43.77.001
4. Магомедов К.О., Пономаренко Б.Т., Халиков М.С. Влияние социальных факторов на эффективность деятельности государственных гражданских служащих. Социологический мониторинг. Монография. М.: Этносоциум, 2020. 218 с.
5. Мартынова М.Д. Формирование потребности в общественном служении в процессе получения высшего образования // Интеграция образования. 2004. № 2. С. 101-105.
6. Никольский В.С. Обучение служением в России: становление предметного поля // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 12. С. 9–28. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-12-9-28

<sup>5</sup> Обучение служением: как новый модуль поможет НКО и какие компетенции подарит студентам. URL: <https://asi.org.ru/2023/09/05/obuchenie-sluzheniem-kak-novyy-modul-pomozhet-nko-i-kakie-kompetenczii-podarit-studentam/> (дата обращения: 15.05.2024)

7. «Обучение служением» в реализации третьей миссии университета // Национальная система квалификаций России. 2023. № 1. С. 38-45.
8. Технологии управления развитием персонала: учебник/под ред. А.В. Карпова, Н.В. Клюевой. М.: Проспект, 2022. 408 с.
9. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Книга 4: монография / Под ред. проф. И.Б. Дураковой. Москва: ИНФРА-М, 2023. 242 с.
10. Человеческий потенциал государственной службы: на пути к эффективной стратегии управления: (опыт стран СНГ): монография / [Огнева В.В. и др.]. Москва: Наука и политика, 2015. 500 с.

## Traditional personal values in human resource development management

### **Ponomarenko Boris Timofeevich**

Doctor of Historical Sciences, Professor of the Personnel Management Department at the Institute of State Service and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation  
e-mail: [pbt2006@mail.ru](mailto:pbt2006@mail.ru)

### **Abstract**

The article examines the features of the formation of traditional personal values in the management of human resource development in modern organizations and higher educational institutions. It is noted that the Russian Federation, as a sovereign and strong state, relies on fundamental and applied research in the field of social management, humanitarian and applied knowledge, traditions, social values, and accumulated social experience in its state personnel policy. The preservation and strengthening of traditional Russian values is considered as one of the priority systemic activities in the social spheres of education, science and culture. It is shown that the management of human resource development covers a wide range of issues, including the development of a management strategy, a motivational mechanism, organizational methods and technologies for implementing concepts of personal development management in a particular organization. The author proposes to put the ideological orientation of the educational process at the center of state educational policy, its fundamentality combined with a focus on results and effectiveness. It is proposed to use the course «Ministry Training» as a tool for the formation of traditional values, culture of service, civic identity and social orientation among future state and municipal employees.

## Key words

• personality • traditional values • human capital • human resources • management • development • strategy • education • service learning•

## References

1. Drucker P.F., Maciarello J.A. Management: Per. from English M.: LLC «I.D. Williams», 2010. 704 p.
2. Kobzon I.D. Healing by culture. Monograph. M.: OJSC Publishing House «Literaturnaya Gazeta», 2007. 416 p.
3. Kovrov V.V., Belikova N.Yu., Ochirova T.S. Social service as the foundation of civil society // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2023. N 5. P. 23-27. DOI 10.23672/SAE.2023.43.77.001
4. Magomedov K.O., Ponomarenko B.T., Khalikov M.S. The influence of social factors on the performance of state civil servants. Sociological monitoring. Monograph. M.: Ethnosocium, 2020. 218 p.
5. Martynova M. D. Formation of the need for public service in the process of obtaining higher education // Integration of Education. 2004. N 2. P. 101-105.
6. Nikolsky V.S. Service learning in Russia: the formation of the subject field // Higher education in Russia. 2023. T. 32. N 12. P. 9-28. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-12-9-28
7. «Service learning» in the implementation of the third mission of the university // National system of qualifications of Russia. 2023. N 1. P. 38-45.
8. Technologies for personnel development management: textbook / ed. A.V. Karpova, N.V. Klyuevoy. M.: Prospekt, 2022. 408 p.
9. Personnel management in Russia: new functions and new features. Book 4: monograph / Ed. prof. I.B. Durakova. Moscow: INFRA-M, 2023. 242 p.
10. Human potential of the public service: on the way to an effective management strategy: (experience of the CIS countries): monograph / [Ogneva V.V. et al.]. Moscow: Science and Politics, 2015. 500 p.

*Поступила в редакцию:* 24.04.2024

*Принята в печать:* 19.06.2024