

зації. Для успішного економічного розвитку істотне значення мають людський інтелект, знання та здібності, які повинні трансформуватися в нові ідеї, інновації, підвищення продуктивності та якості праці, збільшення прибутку і зростання конкурентних переваг. Унаслідок цього виникають нові завдання з управління персоналом, створення нових моделей його розвитку, здатних ефективно функціонувати в сучасному інформаційному суспільстві.

Розвиток персоналу у великих компаніях стає ключовим елементом комплексних систем управління працею. Внутрішньофірмовий (корпоративний) розвиток персоналу – процес постійного формування у працівників нових знань, здібностей, цінностей і мотивацій, які можуть бути використані для підвищення ефективності реалізації можливостей людини в досягненні завдань організації. Оскільки використання зовнішніх джерел розвитку персоналу вимагає великої кількості ресурсів (особливо на підбір та адаптацію керівників і провідних фахівців), у корпоративному секторі в останні роки загострилося питання необхідності використання внутрішніх резервів розвитку персоналу. Великим компаніям потрібні працівники, чиї професійні та особистісні якості цілком відповідали б посаді, яку обіймає працівник, і які були б виховані в цій організації, в певній корпоративній культурі.

Професійна підготовка є не тільки критерієм навченості, тобто наявності необхідних знань, умінь і навичок, але й критерієм сформованості та зрілості особистості, умотивованості до соціальної активності. Розвиток особистості, формування професійно важливих якостей є пріоритетним завданням. Людина повинна не лише здобути певну суму знань і професійних навичок, але, найголовніше, вона повинна опанувати досвідом «бути особистістю», тобто досвідом здійснення специфічних особистих функцій: само і смисловизначення, рефлексії, вольової регуляції, відповідальності, автономії, креативності, духовності.

Моральність – критерій надійності, готовності до діяльності. Тому під час навчання й підвищення кваліфікації працівників важливо постійна орієнтація на розвиток творчих здібностей учнів, продуктивного творчого мислення.

Мелихов К.
ХНУ ім. В. Н. Каразіна

ДУХОВНОСТЬ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ

ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ ГОССЛУЖАЩЕГО

Чтобы быть эффективной, государственная служба должна основываться на прочном духовно-нравственном фундаменте. Это обусловлено самой ее природой: успешно осуществлять функцию воплощения в обществе государственной воли возможно, только учитывая моральные основы этой воли, общественные требования к исполнителям данной функции.

Как правило, государственные служащие – это люди с уже установившимся типом отношения к социальной реальности, который определяет активность и направленность их деятельности, с четко выработанной стратегией. Это обязывает их не только к ответственному, добросовестному и беспристрастному исполнению своих профессиональных функций, верности государственным интересам, но и духовной активности в личностном развитии. Духовность, культура, стиль управленческой деятельности и интеллигентность – неотъемлемые составляющие профессионализма современного государственного служащего, залог его высокого авторитета и достойного имиджа. Ведь в представлении людей государственный служащий – это не просто специалист, а человек, олицетворяющий власть, выступающий от имени власти. Моральная атмосфера в органах власти, нечистоплотность ответственного чиновника могут серьезно дискредитировать любые благие намерения властей.

Сейчас общество нуждается в формировании духовно-нравственных основ личности служащего за счет принятия им духовных ценностей и нравственных норм для последующего перехода в практику собственного поведения.

В одной из книг, подготовленной Международной ассоциацией муниципальных администраторов, изложены постепенно нарастающие по сложности пять основных нормативных уровней морали государственных должностных лиц: 1) государственный служащий должен обладать честностью и неукоснительно следовать закону; 2) уметь находить правильный подход к разрешению конфликтных ситуаций; 3) ориентироваться на честное выполнение служебных обязанностей и процедурных норм учреждения; 4) быть достаточно компетентным в определении государственной и муниципальной политики; 5) уметь достигать компромиссов и не допускать социального игнорирования.

Все эти уровни отражают состояние личной морали и духовного мира человека, определяют типы поведения и границы действий, которые очерчивает для себя в конкретной ситуации государственный служащий.

Итак, духовная культура личности – важнейший коррелятор, формирующий поведение государственного служащего. Проявлением духовной культуры такого работника на всех уровнях его деятельности является способность уважительно относиться к человеку, независимо от его социального положения.

Михайлов Д.
ФГАОУ ВПО «БГНИУ»

ГОСУДАРСТВЕННО-ЦЕРКОВНАЯ СИСТЕМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РЕЛИГИОЗНОМУ ЭКСТРЕМИЗМУ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В КОНЦЕ XIX – НАЧАЛЕ XX ВВ.

К концу XIX в. Российское государство установило деление на группы всех исповеданий, действовавших на территории Российской Империи. Всем исповеданиям, кроме православной церкви, было запрещено заниматься миссионерской деятельностью. С одной стороны, церковь подвергалась влиянию со стороны государства. С другой стороны, сама оказывала влияние на действовавшие в империи исповедания, являясь частью государственного аппарата.

К этому времени государственно-церковная система противодействия религиозному экстремизму получила отражение в таких группах правовых актов, как «Высочайшие указы, манифесты, повеления», «Распоряжения МВД Российской Империи», «Определения святейшего Синода», «Статьи Уголовного Уложения». В документах «Высочайших указов, манифестов, повелений» также содержались некоторые законы, направленные на укрепление веротерпимости и основ православной веры. Например, одним из указов от 26 февраля 1903 г. следовало укрепить неуклонное соблюдение властями, с делами веры соприкасающимися, заветов веротерпимости, начертанных в основных законах Империи Российской. В рамках «Распоряжений МВД Российской Империи» в основном содержатся правовые акты, касательно сектантов, старообрядцев и других общин. Например, необходимо было ведение метрических записей браков, рождения и смертей сектантов, раскольников, инославных под руководством местных властей. «Определения святейшего Синода» охватывали вопросы венчания, установления законов школ, преподавания Закона Божьего и т. п. Например, об освобождении в церковных школах детей инославных исповеданий от обязательного изучения Закона Божьего у православного священника и о разрешении им представлять от подлежащего духовного лица удостоверение об успешном изучении им Закона Божия по правилам своего исповедания. «Ста-