

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

© Авторы, 2015

Л. А. Запольнова,

*к.ю.н., доцент кафедры правового обеспечения
государственного и муниципального управления,*

С. А. Якубова,

магистрант,

Владимирский филиал РАНХиГС

Аннотация: в статье рассмотрены основные кадровые технологии, направленные на формирование кадрового состава государственной гражданской службы.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, государственные органы, кадровый потенциал, кадровая политика, формирование кадрового состава, кадровые технологии.

Abstract: The article deals with the main personnel technologies aimed at the formation of personnel structure at the state civil service.

Keywords: civil service, civil servant, government bodies, personnel potential, personnel policy, formation of personnel structure, personnel technologies.

Современная система органов государственной власти призвана реализовывать функции государства, осуществляя властные полномочия, которые определены Конституцией Российской Федерации.

Совершенствование системы управления государственной службой является важным элементом успешного решения стоящих перед государственными органами задач и укрепления российской государственности, поскольку именно от лиц, работающих в органах власти, зависит развитие происходящих реформ и реализация решений, направленных на модернизацию жизни российского общества.

Формирование кадрового состава гражданской службы является одним из элементов кадровой политики на государственной гражданской службе и одной из сложнейших проблем.

В настоящее время в органах государственной власти наблюдается нехватка профессиональных кадров из-за отсутствия умелой кадровой политики. В результате этого, несмотря на законодательное закрепление основных принципов и приоритетных направлений по формированию кадрового состава гражданской службы, кадровая политика в большинстве органов государственной власти носит бессистемный характер, в ней нет продуманной системы подбора и перемещения кадров, в связи с чем она оказывается несогласованной с программами экономического и социального развития территорий. В результате этого на государственной службе имеет место проявление негативных тенденций: низкий уровень квалификации кадров, бюрократизм, наличие коррупционных факторов.

Кадровый потенциал государственной службы рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность государственной власти на всех уровнях и обеспечивающего управляемость процессов реформирования общества, становления правового государства, разработки курса действий, изменений в структуре, стиле и системах управления, взаимодействие человека и государства.

Конечной целью реализации принципов и приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является комплектование профессионального, стабильного и сбалансированного по необходимым параметрам корпуса государственных служащих, способного эффективно, гибко, последовательно и экономично обеспечивать осуществление задач и функций государства.

В ходе формирования кадрового состава гражданской службы должны применяться современные кадровые механизмы и технологии при возрастании роли и ответственности кадровых служб государственных органов.

Формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе следующих принципов:

1) назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

2) совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

Реализация первого принципа основана на учете не только формальных характеристик гражданского служащего (образование, стаж работы), но и на учете эффективности применения своих знаний, навыков и умений, выражающихся в наличии различных заслуг в профессиональной служебной деятельности и наличии необходимых деловых качеств.

Данный принцип на практике предполагает необходимость разработки методов фиксации и оценки заслуг гражданских служащих, способов определения вклада конкретного гражданского служащего в решение той или иной задачи.

Второй принцип определяет формирование профессионального мастерства гражданского служащего. При этом под профессиональным мастерством можно понимать достижение высшего уровня овладения профессиональной деятельностью. Профессиональное мастерство не сводится только к профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Процесс овладения мастерством есть одновременно и процесс формирования личности человека, его интересов, нравственных ценностей и идеалов.

Совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих обеспечивается как за счет профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих, так и за счет самосовершенствования.

Для реализации данных принципов законодательство предусматривает приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы.

Подготовка кадров для гражданской службы, а также дополнительное профессиональное образование гражданских служащих в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих является одним из первоочередных приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы.

Профессиональная подготовка кадров для гражданской службы предполагает как подготовку гражданских служащих, способствующую их дальнейшему росту, так и подготовку граждан РФ, которые впоследствии будут проходить гражданскую службу.

Важность дополнительного профессионального образования гражданских служащих обусловлена необходимостью поддержания конкурентоспособности гражданской службы, обеспечения высокого уровня квалификации гражданских служащих, позволяющего подстраиваться под изменяющиеся условия жизнедеятельности общества и государства.

Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего должно осуществляться в течение всего периода прохождения им гражданской службы. Вместе с тем реализация гражданским служащим указанной обязанности не может осуществляться без участия и содействия представителя нанимателя. Именно представителем

нанимателя определяется план мероприятий, связанных с дополнительным образованием гражданских служащих, а также финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов.

Содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе является следующим приоритетным направлением формирования кадрового состава гражданской службы.

Данное направление способствует замещению должностей гражданской службы гражданскими служащими, обладающими необходимой квалификацией, уровнем знаний, навыков и умений, владеющими профессиональным мастерством и требуемыми деловыми качествами. Наличие у гражданского служащего указанных качеств выявляется путем прохождения гражданским служащим конкурсной процедуры отбора на соответствующую должность гражданской службы.

Также одним из механизмов, оказывающих влияние на развитие кадрового потенциала, является ротация государственных гражданских служащих.

Ротация кадров направлена на создание системы мотивации карьерного роста государственных служащих как важного условия прохождения государственной службы и внедрения в практику кадровой работы государственных органов правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении.

Ротация гражданских служащих также способствует приобретению гражданским служащим новых знаний, навыков и умений, обеспечивает взаимозаменяемость гражданских служащих, тем самым способствуя формированию более гибкой системы гражданской службы, способной быстро и эффективно решать конкретные задачи.

Ротация на гражданской службе не является мерой поощрения (награждения) или видом дисциплинарного взыскания. Вместе с тем результаты исполнения гражданским служащим должностных обязанностей по замещаемой должности гражданской службы должны учитываться при определении иной должности, на которую гражданский служащий назначается в порядке ротации. В этой связи назначение в ходе ротации гражданского служащего на должность в порядке должностного роста должно основываться на положительной оценке результатов его профессиональной служебной деятельности.

На основе анализа законодательства о ротации гражданских служащих можно сделать вывод, что система ротации гражданских служащих – это метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей специалистами различных уровней, выявления их способностей к тому или иному виду деятельности, конечная цель которого – ускорение служебно-профессионального роста¹. Система направлена на более динамичное плановое обновление руководителей способствует движению резерва кадров на выдвижение и главное – оптимизации антикоррупционных практик.

Отметим, что правильно проведенная ротация будет способствовать тому, что:

1) будет повышаться эффективность использования кадрового состава государственной гражданской службы, создаваться условия для служебного и профессионального роста гражданских служащих, обеспечения равных возможностей для развития служебной карьеры;

2) будет поддерживаться благоприятный возрастной баланс в органах исполнительной власти;

¹ Управление персоналом: Словарь-справочник // URL: <http://psyfactor.org/personal/personal16-03.htm>.

3) специалистами будут набираться необходимые или смежные профессиональные навыки без дополнительных финансовых вложений в профессиональную подготовку или переподготовку, что особенно актуально в ситуации экономического кризиса. В процессе вхождения в должность гражданский служащий получит новые знания, что будет способствовать его дальнейшему развитию;

4) ротация будет обеспечивать подготовку специалистов-универсалов, в результате чего впоследствии гражданские служащие смогут заменять друг друга на период болезней и отпусков или при увеличении объема работ на конкретном участке;

5) гражданские служащие, поработав со своими коллегами из других подразделений, станут лучше воспринимать их профессиональную оценку при выполнении поставленных задач;

6) будет снижаться уровень коррупции в органах власти и управления, а значит, повышаться эффективность гражданской службы в целом.

Также в качестве приоритетного направления формирования кадрового состава гражданской службы признается создание кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование.

Эффективное использование кадрового резерва подразумевает возможность быстрого подбора кадров на вакантные должности, обеспечивает замещение вакантных должностей наиболее квалифицированными кадрами.

Федеральным законом от 07.06.2013 № 116-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"» были внесены существенные изменения в установленный порядок формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе Российской Федерации. Данный Закон разработан во исполнение п. 4 Плана мероприятий по внедрению в 2012 – 2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы.

Указом Президента РФ «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Правительству РФ было поручено представить в установленном порядке предложения по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Указанные принципы должны предусматривать, с одной стороны, создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, а с другой – формирование кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и их активное практическое использование.

Для создания и эффективного использования резервов управленческих кадров необходимо проведение работы по таким направлениям, как: организация разработки и утверждение программы (плана, графика) формирования резерва; подготовка и издание правовых актов; образование комиссии по формированию и подготовке резерва; разработка порядка формирования резерва; определение органа, ответственного за формирование и работу с резервом; обеспечение ведения базы данных о лицах, включенных в резерв; подготовка рекомендаций для органов местного самоуправления по участию в данной работе; определение учебных заведений, на базе которых могут осуществляться отбор кандидатов для включения в резерв, подготовка и переподготовка лиц, включенных в резерв; обеспечение участия организаций, общественных палат субъектов Федерации, учебных заведений в работе по формированию резерва; финансирование расходов, связанных с формированием резерва и его использованием в пределах субъекта Федерации; обеспечение информирования граждан и организаций о мероприятиях, проводимых в рамках формирования и использования резерва;

ориентирование деятельности кадровых служб государственных органов на использование резерва; обеспечение контроля за исполнением мероприятий в рассматриваемой сфере.

Остается актуальным и вопрос о повышении эффективности гражданской службы и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих. Обеспечение поступления на государственную гражданскую службу компетентных граждан требует разработки, внедрения и поддержания в актуальном состоянии на гражданской службе системы квалификационных требований, включающей детализированные требования к профессиональному образованию, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, профессиональным и личностным качествам, знаниям, навыкам и умениям.

В связи с этим методологически важнейшей задачей является определение основных подходов к подготовке и внедрению системы показателей эффективности и результативности служебной деятельности гражданского служащего, которые могли бы найти отражение при подготовке нормативной правовой основы на федеральном уровне, уровне субъектов Федерации и внесении соответствующих изменений в должностные регламенты и служебные контракты гражданских служащих на локальном уровне в государственных органах.

Оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена также направлена на повышение качества кадрового состава, эффективности деятельности всего государственного органа, а также на выявление неэффективных или малоэффективных гражданских служащих, их переобучение или переподготовку, создание условий для продвижения по службе квалифицированных специалистов.

Современная действительность при формировании кадрового состава требует применения современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.