

УДК 35.08

© Алексей Вадимович Щурилов

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики
и гуманитарных наук (ЭиГН)

ФГБОУ ВО «Ковровская государственная
технологическая академия им. В. А. Дегтярева»

Shurilov A. V.

Associate Professor of the Department of
Economics and production Management,
Candidate of economic Sciences
Kovrov state technological Academy

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Problems of training personnel in public administration

Аннотация: в статье выделены и рассмотрены основные проблемы подготовки кадров в сфере государственного управления.

Abstract: The article highlights and discusses the main problems of training personnel in public administration.

Ключевые слова: государственное управление, кадровая политика, программа, органы исполнительной власти.

Keywords: public administration, personnel policy, program, executive agencies.

В Российской Федерации насчитывается порядка 150 высших учебных заведений, имеющих лицензию на подготовку специалистов и выпускающих ежегодно не менее 1000 кандидатов на замещение должностей государственной и муниципальной службы. В это число не входят средние специальные учебные заведения. Большинство современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере государственного управления сегодня преимущественно составляют дисциплины правового блока. Необходимость правовых знаний для этих специалистов несомненна, однако эти знания не дают возможности повышения эффективности практической деятельности.

Уровень эффективности государственных управленческих структур должен определяться, прежде всего, компетентностью и мотивацией сотрудников. А эти показатели пока мало учитываются в кадровой практике органов государственной власти. Многочисленные результаты опросов населения свидетельствуют о низком уровне доверия к работникам государственной службы, их неспособности решать проблемы с учетом общественных интересов. Решения создаваемых конкурсных и аттестационных комиссий по оценке деятельности государственных служащих в значительной степени носят субъективный и формальный характер. Недооценивается роль профессионализма в подборе кадров. Согласно законодательству, должностные регламенты государственных служащих должны содержать показатели результативности и эффективности их деятельности, разработанные на основании обобщенных и специфических показателей деятельности соответствующих органов государственной власти. Оценка государственного служащего в ходе аттестации и квалификационного экзамена должна проводиться по указанным показателям. Следует отметить, что ни на федеральном, ни на региональном уровне общие и специфические показатели эффективности для большинства государственных органов не разработаны.

Имеет место устойчивая тенденция к снижению количества государственных служащих, получающих дополнительное образование. Это связано с тем, что прохождение обучения сегодня никак не влияет на уровень оплаты и должностной рост. Законодательство не предусматривает мер ответственности за невыполнение требований по своевременному обучению государственных служащих, что вызывает падение заинтересованности в образовательных программах. Следует также отметить, что управление в сфере

государственной службы продолжает осуществляться децентрализованно (на уровне кадровых служб отдельных федеральных и региональных органов власти). Решающая роль в проведении кадровой политики принадлежит руководителям органов исполнительной власти. Поэтому кадровая политика в сфере государственного управления продолжает носить ярко выраженный ведомственный характер.

Кроме того, отсутствует координация управления кадровой политикой в масштабах страны. Исследователи отмечают, что региональные органы власти формально независимы в принятии решений по вопросам управления субъектом, но фактически зависят от федеральных министерств и ведомств.

Модернизация механизма кадровой политики в системе государственной службы, прежде всего, требует контроля со стороны общества. Исследователь Чубарова Н. Л. отмечает неудовлетворительное состояние системы профессиональной подготовки государственных служащих, обращая внимание на следующее [3, с. 19]:

- отсутствие разработанной единой стратегии профессионального развития управленцев;
- недостаточная разработанность нормативно-правовой базы системы профессионального образования государственных служащих;
- отсутствие мотивационных установок государственных служащих на дальнейшее повышение уровня своего профессионального развития, стимулов к получению дополнительного профессионального образования;
- малая эффективность деятельности кадровых структур государственных органов управления, которые не уделяют достаточного внимания проблемам профессионального образования служащих и не несут во всей полноте ответственность за отсутствие качественной подготовки и подбора кадрового состава.

Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» не решила многих из поставленных в ней задач [2]. Планируемая система правоотношений в сфере государственной службы не была выстроена. Реализация мероприятий программы признана неэффективной самими государственными заказчиками программы. Во многом, декларируемые принципы не получили реализации в реальной жизни. В настоящее время ощущается нехватка в специалистах в сфере государственного управления, особенно на уровне субъектов Федерации (региональном уровне). Это требует модернизации системы профессиональной подготовки.

Учитывая проведенные исследования, можно выделить основные проблемы подготовки кадров в сфере государственного управления (рис. 1).



Рис. 1. Основные проблемы подготовки кадров в сфере государственного управления

Необходимо определение основных целей и приоритетных направлений в работе с кадрами в сфере государственного управления. По-прежнему сложным остается вопрос реальной оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих.

Необходимы повышение эффективности системы подготовки кадров в сфере государственного управления на региональном уровне, определение приоритетных направлений, мониторинг и анализ эффективности проводимой кадровой политики.

Необходимо создание эффективной системы профессиональной подготовки государственных служащих. Это требует разработки: подходов к регулированию кадровых процессов и отношений; критериев аттестации и переаттестации кадров; форм повышения квалификации персонала; методов рационального использования кадрового потенциала и т.д.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

2. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»: указ Президента Российской Федерации от 10.03.2009г. № 261 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru/>.

3. Чубарова Н. Л. Компетентностный подход в подготовке управленческих кадров (политологический аспект): автореф. дис. ... канд. политол. наук. – Ростов н/Д : ЮРИФ РАНХиГС, 2013. - 22 с.