УДК 35.08

© Людмила Анатольевна Запольнова,
кандидат юридических наук, доцент,
Владимирский филиал РАНХиГС, г. Владимир

ТЕЗИСЫ К ВОПРОСУ «ПРИНЦИПЫ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ»

Аннотация. В стремительно меняющихся условиях реформирования системы государственной власти эффективная деятельность государственных органов определяется качеством выполнения поставленных перед его кадровым составом задач. Основу кадрового обеспечения государственных органов составляет государственная служба. Именно поэтому на современном этапе развития общества мощным инструментом повышения эффективности государственного управления является кадровая политика на государственной службе. Все это подтверждает актуальность поднятых в статье вопросов.

Annotation. In the rapidly changing conditions of the reform of the state power system the effective performance of state bodies is determined by the quality of the tasks assigned to its personnel. The basis of the staffing of public bodies is public service. That is why at the present stage of the development of society, a powerful tool for improving the efficiency of public administration is personnel policy in the public service. All this confirms the relevance of the issues raised in the article.

Ключевые слова: государственная служба, кадровая политика, кадровый потенциал, кадровые технологии.

Keywords: public service, personnel policy, human resources capacity, human resources technologies.

Реализация государственной кадровой политики осуществляется посредством своевременного анализа содержательного, структурного и функционального компонентов кадрового потенциала государственной муниципальной службы. Данные базовые компоненты выражаются через интегральную характеристику совокупной способности к труду (соответствие количественного и качественного состава кадров целям органа государственного и муниципального управления); стратегический кадровый потенциал – степень готовности кадров с учетом личностно-профессиональных, морально-нравственных и деловых качеств осуществлять служебную деятельность с перспективой дальнейшего развития в будущем; совокупность интегративного и интеллектуального потенциала – неиспользуемые способности, приобретенные в процессе развития профессионализма и компетенции служащих.

Среди ученых существуют разные подходы к определению основных функций управления кадровым потенциалом и кадровым обеспечением.

Управление кадровым потенциалом рассматривается через такие функции как поиск, оценка, отбор, адаптация, профессиональное обучение, управление деловой карьерой [4].

Что касается государственной службы, то здесь управление профессионально-должностным и профессионально-компетентностным развитием государственных служащих осуществляется через такие кадровые технологии, как подбор кадров, ротация, организация дополнительного профессионального образования (переподготовка и повышение квалификации), аттестация, квалификационный экзамен, работа с кадровым резервом и др. [1]

Среди кадровых технологий, используемых при формировании кадрового корпуса государственных служащих, особенно выделяются обеспечивающие развитие реального кадрового потенциала: конкурсный отбор на вакантные должности, ротация кадров, аттестация. Сегодня задача руководителей, специалистов кадровых служб усилить роль этих технологий в системе публичного управления.

Решение обозначенных задач во многом зависит от мотивации и стимулирования служебной деятельности государственных гражданских служащих.

Следует подчеркнуть важность развития именно профессиональной мотивации, поскольку для государственных служащих главной целью служебной деятельности должно стать служение интересам граждан, и в таком аспекте важна мотивация к достижению данных целей, а не только удовлетворение личных потребностей. Поэтому нельзя не учитывать основные проблемы существующей системы мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, требуется определить, какие подходы к решению данных проблем могут использоваться на практике.

Особенности мотивации и стимулирования в государственных органах обусловлены тем, что деятельность государственных гражданских служащих четко регламентирована [1]. Как и любые другие работники, государственные служащие в процессе своей деятельности преследуют те или иные цели, которые должны быть учтены в кадровой политике. Профессиональная деятельность государственных служащих весьма специфична и в первую очередь направлена на реализацию общенародных интересов. Также высока степень ответственности в принятии управленческих решений, так как их результаты и последствия оказывают влияние на все сферы государственной деятельности, тем более сейчас, в условиях современных ограничений и неопределенностей. От государственного служащего требуются высокие интеллектуальные и творческие затраты в процессе его служебной деятельности. Но при всех сложностях и высокой нагрузке в настоящее время уровень денежного вознаграждения государственного служащего значительно ниже, чем у работников коммерческой сферы, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют всю трудоемкость и большую значимость их профессиональной деятельности.

Очевидно, что если не скорректировать политику кадрового обеспечения государственных органов, то мотивация персонала на государственной гражданской службе будет сохранять малоперспективные основы.

Сегодня, с учетом сложившейся политической и социально-экономической ситуации в стране и в связи с изменениями в кадровом обеспечении государственных органов – оптимизацией кадрового состава, стабильность профессиональной деятельности в органах публичной власти при поступлении на службу не является «стимулом-лидером» поступления, но остается в их числе.

Если обратиться к нашему региону, то грамотно выстроенная система материального обеспечения государственных служащих Владимирской области и связанных с ней социальных и правовых гарантий дает возможность институту государственной гражданской службы региона привлекать больше и больше специалистов с целью обеспечить стабильность кадрового состава в государственном аппарате.

Еще одним важным аспектом является система адаптации персонала. Быстро «вжиться» в коллектив, понять его корпоративные традиции, специфику деятельности может помочь система адаптации молодых служащих органов власти, наставничество, опыт ключевых сотрудников, передаваемый в процессе совместной работы.

В последнее время приобретает популярность такой вид наставничества, как электронное, которое пришло на смену традиционным подходам [5].

Под электронным наставничеством понимается применение современных технологий обучения в процессе собственно наставничества. Участниками здесь являются сам гражданский служащий, который поступил на службу, кадровая служба государственного органа, в котором служащий замещает должность, наставник служащего и образовательная организация или какой-либо корпоративный университет.

В рамках электронного наставничества создается пакет электронных документов, который позволяет ускоренно пройти курсы и повысить свои знания, умения и навыки, связанные с профессиональным развитием. Создается индивидуальная программа наставничества по модулям. Каждый модуль содержит набор различных кейсов с заданиями, тренажеров и итоговых тестов, чтобы служащий не просто так прошел такой курс, а именно запомнил все необходимые моменты, которые ему нужны для исполнения обязанностей. И необходимо отметить, что весь процесс электронного наставничества проходит в формате дистанционного обучения.

Алгоритм внедрения системы электронного наставничества может быть представлен следующими пунктами:

- кадровая служба государственного органа предоставляет служащему необходимые ресурсы и электронный пакет в специализированной информационной системе;
- гражданский служащий в течение согласованного периода осваивает переданную информацию и необходимые материалы;

• если у служащего возникают какие-либо вопросы или тезисы, которые ему так или иначе не в полной мере понятны, то кадровая служба и собственно наставник оказывают ему необходимую консультационную и методическую помощь;

• гражданский служащий проходит итоговый тест по разным модулям, а отдел кадров государственного органа и наставник осуществляют над этим контроль.

Также на государственной гражданской службе имеется ряд особенностей, которые могут затруднять процесс мотивации. К ним относится отсутствие действенного механизма должностного роста, отсутствует нормативно закрепленная система связей и закономерностей стажа, уровня образования и квалификации государственного служащего, от которой зависит его карьерное продвижение.

Всё это обусловливает необходимость поиска новых подходов к совершенствованию системы мотивации труда служащих в системе публичного управления.

Для государственного гражданского служащего, как правило, по оценкам ученых, характерны следующие стимулы:

- стремление занять достойное место в обществе;
- перспективы дальнейшего профессионального роста;
- возможность профессиональной самореализации и др. [6]

Повышение нагрузки в период прохождения гражданской службы при одновременном отсутствии перспективы расширения штата в совокупности с недостаточным уровнем действующей системы мотивации (её материальной и нематериальной сторон) неизбежно приводит к имеющимся и на сегодняшний день в системе государственной гражданской службы проблемам кадрового дефицита, оттока молодых специалистов, недостаточного уровня материального обеспечения действующих служащих, снижения полезной работоспособности и качества их работы, отсутствия «обратной связи» гражданских служащих с представителями населения, коррупционных проявлений.

Представляется важным включение в действующее законодательство и программы, принимаемые на государственном и муниципальном уровне, антикоррупционных превентивных мер, направленных на устранение факторов, способствующих созданию условий для проявления коррупции, введение возможности мониторинга со стороны граждан, общественных объединений и средств массовой информации деятельности государственных органов и органов местного самоуправления. Совершенствование механизмов открытости государственных институтов для граждан является важным направлением деятельности органов публичной власти.

Список литературы

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31, ст. 3215.

2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 10, ст. 1152.

3. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 52, ст. 6228.

4. Богдан Н. Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учебное пособие. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. – 192 с.

5. Бондалетов В. В, Бондалетов Е. В. Электронное наставничество как технология обучения на государственной службе / В. В. Бондалетов, Е. В. Бондалетов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – № 2 (27). – С. 38-52.

6. Магомедов К. О. Проблемы мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих // Государственная служба. – 2016. – № 1. – С. 32-35.