

УДК 331.108**Седельникова Елена Валерьевна***к.э.н., доцент*Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемеровоsedelnikovaev@kuzstu.ru**Чугунова Анастасия Юрьевна**

Магистрант гр. Мумоз 191, II курс

Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева,

г. Кемерово

anestezeya@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

В настоящее время одной из важнейших структур любой организации является кадровая служба. Именно она решает множество задач в области управления персоналом в рамках выбранной кадровой политики. Ведь человеческий фактор играет важную роль в достижении успеха не только в конкретном ведомстве, но и в развитии экономики региона в целом. [1].

К стандартным методам кадровых технологий государственной и муниципальной службы относятся:

1) методы, направленные на получение полной, объективной, достоверной информации о кандидате на должность муниципального и государственного служащего;

2) методы, обеспечивающие как текущие, так и перспективные характеристики состава кадров, необходимых для организации. Это технологии отбора, формирования кадрового резерва, кадрового планирования, профессионального развития;

3) методы для достижения высокой производительности каждого служащего [4].

Специальной функцией кадровой службы государственного органа является формирование кадрового резерва. Основной целью организации системы кадрового резерва государственной и муниципальной службы является:

- создание подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных и муниципальных служащих;
- обеспечение преемственности и непрерывности государственного и муниципального управления, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и полномочия органов власти.

Основными задачами работы с резервом на государственной и муниципальной службе являются:

- 1) изучение деловых и личных качеств кандидатов для зачисления в резерв;
- 2) определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров;
- 3) создание резерва кадров для замещения имеющихся должностей государственной и муниципальной службы и вновь создаваемых должностей из числа лиц обладающих необходимыми профессиональными, деловыми и личными качествами;
- 4) выявление возможностей назначения лиц, зачисленных в резерв, обладающих необходимыми профессиональными, деловыми, личностными качествами, для руководящей должности;
- 5) применение систем стимулирования и мотивации труда и т.д. [6].

Основными направлениями развития кадровой политики органов государственной и муниципальной власти будем считать следующие:

- развитие системы повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих;

- цифровизацию системы отбора и адаптации к ситуации изменений государственных и муниципальных служащих.

Рассмотрим первое направление совершенствования системы кадровой политики и кадрового отбора на государственном и муниципальном уровне. Развитие системы повышения профессиональной компетентности предполагает предварительную оценку компетенций, анализ полученных данных и формулировку соответствующих предложений по повышению результатов подобной проверки в будущем.

В соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность государственной гражданской службы, допустимыми считаются следующие методы оценки профессиональной компетентности государственных служащих:

- Индивидуальное собеседование;
- Анкетирование;
- Проведение групповых дискуссий;
- Написание реферата или иной индивидуальной работы;
- Тестирование. [2]

Данные методы представляют собой весьма общие мероприятия, предполагающие оценку личностных качеств. Каждый из способов оценки компетенций может содержать в себе лазейки, позволяющие получить результаты, не соответствующие действительности. Так, например, при личном собеседовании может обсуждаться круг вопросов, не относящихся к делу, либо иметь место быть факт передачи взятки. Анкетирование или написание индивидуальных работ может носить сугубо теоретический, либо обобщенный характер, не позволяющий оценить реальные результаты работы.[7]

В качестве совершенствования системы повышения квалификации, должны быть разработаны такие последовательные шаги, как:

- оценка результатов работы за предшествующие 3 года (в укрупненном варианте) и за последний квартал (в более узком варианте);

- оценка динамики результатов, полученных в ходе работы;
- анализ факторов, которые повлияли на снижение, либо увеличение показателей в работе;
- разработка дорожной карты действий с учетом выявленных ранее факторов;
- оценка профессиональной компетенции должна также учитывать пройденные работником курсы, усвоенные образовательные программы и тд.

Оценка профессиональной компетенции на основе полученных данных о работе и достигнутых результатах является более точной. Она позволяет получить конкретные количественные и качественные показатели.

Дальнейшая работа с этими показателями позволит оказать воздействие на эффективность работы конкретного человека. Упор на тех моментах, которые дают наилучшие результаты и доработка слабых мест, в конечном счете, приведут к повышению уровня профессиональной компетенции работника, общему росту его как специалиста. Профессиональный рост каждого конкретного работника и определит в дальнейшем благосостояние организации в целом.

Общие принципы, содержащие в себе индивидуальный подход к каждому кандидату, послужат отправной точкой для формирования единой доктрины кадровой политики.

В рамках развития системы повышения профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих необходимо:

- совершенствовать уже существующие профессиональные стандарты. На данный момент профстандарты регулируются: Указом Президента РФ от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим

для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» и Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 112 (ред. от 10.09.2017) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации». [1;2];

- создавать новые профессиональные стандарты, в рамках которых будут отслеживаться компетенции;

- необходимо создание и поддержание связи между профессиональными стандартами и системой федеральных государственных образовательных программ высшего образования. На данный момент совокупность требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление - базируются на Приказе Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. N 1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» и Приказом Минобрнауки России от 26.11.2014 N 1518 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)» [3;4];

- разработать особые образовательные стандарты для системы дополнительного образования, то есть, курсы повышения квалификации и переподготовки.

Совершенствование уже существующих профстандартов должно быть направлено, в первую очередь, на индивидуальный подход и индивидуальную оценку каждой личности в отдельности. Сбор личностных качеств, оценка и анализ поведения и взаимоотношений с другими участниками социума должен послужить началом работы над

формированием отдельного профстандарта с учетом индивидуальных особенностей [6].

Новый профстандарт должен не просто содержать обобщенные характеристики, а быть направлен на поддержание и совершенствование уже имеющихся результатов.

Новые образовательные стандарты для государственных и муниципальных служащих должны отражать все компетенции, исполнение которых требуется на практике[7]. Часто бывает так, что знания, получаемые в высшем учебном заведении, носят общий теоретический характер и не достаточны для решения практических задач, которые будут выполняться непосредственно на рабочем месте[8]. Основной акцент в общеобразовательных стандартах должен быть сделан на профилирующие дисциплины, необходимо увеличить количество практических занятий, ввести практики периодического посещения потенциальных рабочих мест с целью ознакомления с порядком организации труда.

Связь образовательных стандартов с профстандартами должна быть прямой. Знания и навыки, получаемые в высшем учебном заведении, должны в полной мере соответствовать действительности. Требования к кандидату, в соответствии с профстандартом, должны быть максимально удовлетворительными в соответствии с пройденной образовательной программой.

Список литературы:

1. Астахов Ю. В. Современные кадровые технологии: монография / Ю.В. Астахов. - Белгород, 2010. - 150 с.;
2. Востриков К.В. Государственная служба. Кемерово, 2017.
3. Востриков К.В.. Институт государственной службы: становление, социально-политические характеристики. диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук / Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2003.

4. Востриков К.В. Институт государственной службы..К. В. Востриков ; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Кемеровский гос. ун-т". Кемерово, 2010.
- 5.Востриков К.В. Институт государственной службы. учебное пособие / К. В. Востриков ; М-во образования и науки РФ, ГОУ ВПО "Кемеровский гос. ун-т". Кемерово, 2007.
- 6.Красиков В.И., Овчаров А.А., Золотухин В.М., Казаков Е.Ф., Чирун С.Н., Востриков К.В. Этюды социальной (культурной) антрологии. Кемерово, 2007.
- 7.Гунина, И.А. Кадровый потенциал предприятия и производительность труда / И.А. Гунина. - 2-е изд. - Воронеж: Университетская книга, 2019. - 162 с.: ил., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567371>
- 8.Мужуренко, К. А. Современные кадровые технологии в системе государственной и муниципальной службы / К. А. Мужуренко. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 8 (246). - С. 130-133. - URL: <https://moluch.ru/archive/246/56743/> (дата обращения: 31.01.2021).;

