

УДК 35.08

Совершенствование организации кадровой политики государственной гражданской службы в Российской Федерации

Никифорова О. А. канд. биол. наук, доцент
Калинина Д. В. студентка гр. МУБ-161
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева,
город Кемерово

В Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] государственная гражданская служба (ГГС) определяется, как профессиональная деятельность граждан России в гражданских органах исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях. ГГС определяет характер государственной власти и обеспечивает достижение целей и функций. Государственные гражданские служащие осуществляют ГГС в государственных органах законодательной, исполнительной и судебной власти.

Наиболее значимым из всех ресурсов государства является кадровый ресурс. Кадровое обеспечение – это один из основных инструментов деятельности государства, а также средство укрепления власти.

«Осуществляя деятельность по привлечению новых сотрудников на государственную службу, следует помнить, что найм и расстановка персонала – это инструменты кадровой политики, формируемые продуктивностью деятельности организации на долгосрочный период»[4]. «Правильный подбор и найм персонала сводят к нулю возникновение управленческих проблем в будущем, так как большинство из них являются следствием непрофессионально проведенного подбора служащих»[3].

Актуальность исследования обусловлена многоаспектностью и динамичностью требований к компетентности и профессионализму государственных гражданских служащих, реализацией неидентичных кадровых технологий, и необходимостью повышения эффективности кадрового состава государственных служащих.

Профессор В.В. Черепанов «определяет кадровую политику как комплекс теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно–технических мероприятий по определению цели, задач, приоритетов, форм и методов кадрового обеспечения ГГС»[5].

«В соответствие с ч. 1 ст. 60 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе следующих принципов»[2]:

1) «назначение государственных служащих на государственную службу с учетом их заслуг в профессиональной деятельности»[2];

2) «улучшение профессиональных навыков государственных служащих»[2].

Кадровая политика на государственной службе и механизм ее реализации преследуют достижение таких целей как:

1) формирование профессионализма и культуры управленческих и технологических процессов, достижение укомплектованности квалифицированным, активным и нравственным персоналом всех подразделений в учреждении;

2) продуктивное использование и повышение интеллектуально-личностного потенциала государственных служащих;

3) создание более благоприятных условий труда и гарантий для каждого госслужащего с целью стимулирования его способностей, поощрения профессионального роста, а также повышения эффективности трудовой деятельности.

С учетом принципов комплектования персонала государственного органа определяются приоритетные направления работы с кадрами и текущие задачи, необходимые для достижения перечисленных ранее целей.

«Кадровая политика ГГС Российской Федерации предполагает привлечение, отбор и найм высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями непрерывно меняющегося законодательства Российской Федерации и комплектованию из них бюрократического аппарата»[4]. «Государство должно создавать правовые условия и гарантии для развития кадрового потенциала, стимулировать социально значимые кадровые процессы, создавать единое образовательное, организационное, информационное и правовое пространство, обеспечивать востребованность и рациональное использование кадрового потенциала»[4].

Существование разрозненных правовых положений кадровой политики ГГС и отсутствие единой Концепции кадрового обеспечения государственной гражданской службы усугубляет остроту изучаемой проблемы. Несовершенная законодательная и нормативная база деятельности государственного аппарата требует разработки четкой нормативно-правовой и методологической базы кадровой деятельности в сфере ГГС.

Кадровая политика должна обеспечивать защиту государственной службы от карьеристов и бюрократов, недостойных людей, в том числе тех, которые ставят первостепенной целью извлечение личной выгоды или прибыли.

Проблема протекционизма и коррупции на государственной службе сегодня стоит достаточно остро и представляет большую социальную угрозу, так как оказывают влияние на общественные ценности, мораль и государственные устои. Повышению количества случаев коррупции способствует то, что с помощью взяток можно ускорить принятие решений или решить их в пользу гражданина, дающего взятку, отсюда следует, что взяткодатель может заставить власть служить ему лично и обществу. С помощью коррупции часто решают еще и политические дела, помогая себе

двигаться на верхушку власти за счет денежных средств. Ежегодно Правительство РФ принимает новые антикоррупционные программы и планы. Сотрудники государственных учреждений проходят подготовку по вопросам предотвращения коррупционных преступлений.

Открытым остается вопрос о нехватке квалифицированных кадров. Даже анализируя состав государственных служащих по профессиональной принадлежности, становится очевидным, что немногие из госслужащих имеют профильное образование, относящееся к необходимому для госслужбы, например, «Государственное и муниципальное управление». В основном должности замещают специалисты иных направлений, например, юристы, экономисты, работники сферы образования, социологи, психологи и другие. Довольно часто встречаются среди служащих и специалисты, которые далеки по своему профессиональному образованию от управленческой сферы. Тем не менее, сами служащие признают необходимость обучения, переподготовки, повышения своей квалификации. Желание самих служащих проходить соответствующее обучение, повышение квалификации связано скорее с желанием сохранить занимаемую должность. «В соответствии с законодательством Российской Федерации, работник обязан иметь квалификацию, соответствовать профессиональному стандарту для осуществления определенного вида профессиональной деятельности»[1, ст. 195.1].

Также, в виде проблемы можно выделить несовершенную систему обучения, подготовки и переподготовки, в том числе и повышения квалификации государственных служащих. Нововведения распространяются не слишком эффективно, а система обучения в большинстве случаев не опирается на законодательную базу, органы государственной власти зачастую не обладают педагогическим составом, что вынуждает госслужащих проходить обучение в иных учреждениях, часто в режиме онлайн. Исходя из этого, работодатель отправляет своих работников на краткосрочные курсы повышения квалификации, что позволяет сохранять рабочее место за счет получения документов, удостоверяющих прохождение обучения, а также формального приобретения компетенций, что не позволяет госслужащему в полном объеме получить должный объем знаний и умений. «Совершенствование системы профессиональной подготовки ГГС возможно посредством внедрения в систему высшего и дополнительного профессионального образования компетентностного подхода, отвечающего современным стандартам качества образования, потребностям современного общества в компетентных и профессиональных управленцах»[4].

Основными направлениями кадровой политики в органах государственной власти являются:

- 1) формирование стратегии развития госслужбы, с учетом тенденций, происходящих изменений в обществе и государстве,
- 2) открытость конкурсного отбора и научно-практическая обоснованность требований к кандидатам при поступлении на госслужбу с

целью отбора высококвалифицированных специалистов, формирующих авторитет органов государственного управления и государства в целом,

3) создание оптимальных условий для продуктивной деятельности государственных служащих,

4) непрерывное обучение работников органов государственной власти и повышение их квалификации,

5) профилактика и противодействие коррупции.

Заключение.

Таким образом, в системе ГГС при осуществлении кадровой политики необходимо уделять повышенное внимание таким задачам как:

- ротация и обновление кадрового состава; управление приобретением и развитием профессиональных качеств госслужащих;

- объективная оценка результатов деятельности занятых на гражданской службе;

- обновление кадров госслужбы, формирование кадрового резерва государственных служащих;

- разработка нормативно-правовой и методологической базы кадровой деятельности в сфере ГГС.

Грамотно продуманная система найма персонала позволяет иметь в организации сотрудников, обладающих профессиональными компетенциями, мотивированных на высокую производительность труда на благо общества и государства в целом, поднимая уровень престижа чиновников и доверие граждан к ним и их работе.

Формат обучения госслужащих должен быть вариативным и гибким, в него можно включать образовательные программы, курсы, консультации, тренинги, стажировки, семинары. Важно особенное внимание уделять практической части обучения и составлять ее индивидуально под каждого работника с учетом его потребностей, склонностей и наличия возможности проходить обучение в том или иной момент.

Список литературы

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)

2. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

3. Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации»

4. Востриков К.В. Государственная политика и управление. Уч. Пособие, Из-во Кемеровского гос. Ун-та, Кемерово.2010 г.-179 с.

5. Никифорова О.А. Компетентностный подход к профессиональной подготовке муниципальных служащих // Учим управлять и учимся управлять: Сборник научных трудов по материалам V Научно-практической конференции школьников, студентов и преподавателей. [Электронный

ресурс] / Под ред.: Н.А. Заруба, Н.Н. Егорова. – Кемерово : КузГТУ, 2019/
https://elibrary.ru/download/elibrary_37532637_18446786.pdf

6. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 679 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>