

Дранашуков Александр Иванович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Проблемы кадровой политики организации на примере государственной службы

Аннотация. В статье рассмотрена роль кадровой политики организации, установлено влияние кадровой политики организации на результаты ее деятельности, а также проведен анализ подготовки кадров для гражданской службы в РФ, выявлены проблемы в данной сфере и предложены пути их решения.

Ключевые слова: кадровая деятельность, кадровая политика, подбор кадров, подготовка кадров.

Процесс формирования и непрерывного развития трудового потенциала организации представляет собой сложную, многоэтапную систему, охватывающую все уровни управления и задействующую различные структурные подразделения. В рамках этого критически важного направления ключевая, стратегическая, а зачастую и координирующая функция принадлежит отделу кадров (кадровой службе).

Кадровая служба выступает центральным звеном, ответственным за управление человеческими ресурсами, начиная от этапа привлечения наиболее квалифицированных специалистов (рекрутинг и отбор), заканчивая развитием их компетенций через обучение, оценку производительности, мотивацию [2, с.9].

Демократизация общества и неуклонное развитие институтов власти на современном этапе предъявляют качественно новые, значительно более высокие требования к кадровому обеспечению государственного и муниципального управления. В свете этих трансформаций, возрастает критическая потребность в привлечении и удержании государственных и муниципальных служащих, обладающих соответствующим набором компетенций, высоким профессионализмом

и этическими стандартами.

Осознавая эту стратегическую необходимость, ещё в 2009 году был издан Указ Президента Российской Федерации О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации» [1], среди основных положений которого можно выделить следующие:

- нормативное закрепление полномочий: требовалось обеспечить более чёткое и унифицированное закрепление упорядоченных и детализированных должностных полномочий за каждым государственным служащим в рамках соответствующих должностных регламентов;

- оптимизация штатного расписания: Программа акцентировала внимание на необходимости проведения комплексной работы по оптимизации численности и структуры кадрового состава государственных служащих для достижения максимальной эффективности при рациональном использовании бюджетных средств;

- развитие систем стимулирования и мотивации: жизненно важным стало требование по разработке и активному внедрению современных, действенных методов материального и нематериального стимулирования и мотивации государственных служащих, что напрямую влияет на использование программ дополнительного профессионального образования, адаптированных к меняющимся условиям государственного управления.

Фактически, обозначенные в Программе цели являются стратегически важными и критически значимыми для развития системы, и в идеале, согласно изначально заложенному плану, они должны были быть достигнуты и полностью реализованы к настоящему моменту. Тем не менее, детальный анализ текущего положения дел в системе государственной гражданской службы выявляет устойчивое наличие целого ряда существенных и требующих незамедлительного решения проблемных аспектов, которые препятствуют полноценному выполнению заявленных задач и снижают общую эффективность государственного управления.

К числу таких проблем можно отнести следующие.

- во-первых, многие кадровые технологии, внедренные в государственном

аппарате, существуют лишь де-юре, представляя собой не более чем «бумажный ритуал». Они оторваны от реальных потребностей практики и созданы по принципу «один размер для всех», игнорируя видовую специфику государственной деятельности. Это порождает кадровый застой: служащие не видят четкого пути своего развития, а система, вместо того чтобы быть двигателем профессионализма, превращается в тормоз, не позволяя инвестировать в компетенции тех, кто действительно способен повысить эффективность государственного управления;

- во-вторых, необходимо отметить, что существующие технологии привлечения, оценки и отбора кандидатов на замещение должностей государственной службы сопряжены со значительными издержками. Эти процессы чрезвычайно трудоемки, требуют мобилизации большого количества человеческих и временных ресурсов. Более того, их объективность часто ставится под сомнение, поскольку сохраняется риск субъективного влияния, что в конечном итоге замедляет комплектование кадрового резерва и не всегда гарантирует привлечение наиболее компетентных специалистов;

- в-третьих, вызывает серьёзную озабоченность неэффективность применяемых в настоящее время систем оценки и аттестации государственных служащих. Эти процедуры зачастую носят исключительно формальный характер, представляя собой «бюрократическую рутину», оторванную от реальных, измеримых результатов их профессиональной деятельности. Более того, значительная доля субъективизма, заложенная в критериях и самой процедуре (например, зависимость от мнения непосредственного руководителя или коллегиального органа), неизбежно ведёт к выхолащиванию сути аттестации и снижает её мотивирующий потенциал.

- четвертым аспектом, требующим пристального внимания в рамках анализа кадровой политики, является возрастной состав сотрудников государственной службы. В рамках реализации Программы была поставлена стратегически важная цель: существенно увеличить долю молодых специалистов, а именно тех, кто не достиг 30-летнего возраста, имеющих при этом релевантный опыт работы непосредственно в системе государственной службы.

Однако, анализ фактических результатов реализации Программы показал, что

запланированный ключевой показатель эффективности по привлечению и удержанию этой молодежной категории специалистов не был достигнут. Более того, тревожным сигналом является то обстоятельство, что именно в этой наиболее перспективной, но пока еще недостаточно устойчивой возрастной категории (до 30 лет) фиксируется самая высокая внутренняя текучесть кадров. Это указывает на системные проблемы, связанные либо с условиями адаптации молодых сотрудников, недостаточной мотивацией, отсутствием видимых перспектив карьерного роста на начальных этапах службы, либо несоответствием ожиданий молодых специалистов реалиям государственной службы [3, с.173].

Для решения проблем кадровой политики в системе гражданской службы нами были определены основные направления совершенствования системы подготовки кадров.

Так, для решения проблемы численного роста гражданских служащих необходимо:

- установить квотный принцип отбора на гражданскую службу представителей ряда социальных групп (например, определить квоту для военных, сотрудникам правоохранительных органов);

- нормативное регулирование числа гражданских служащих с учетом численности населения региона, в том числе нормирование числа кадровиков в государственных органах;

- определение количества гражданских служащих с учетом загруженности и специфики конкретных государственных органов.

- улучшение и повышение качества профессионального развития всех категорий и групп должностей и выведение образования государственных служащих на новый, значительно усовершенствованный уровень.

Таким образом, основываясь на вышеизложенном, можно сделать вывод о том, что комплексная эффективность формирования и поддержания кадрового состава гражданской службы напрямую и неразрывно зависит от ряда взаимосвязанных и критически важных факторов. Ключевыми составляющими этого успеха являются: безупречное качество отбора высококвалифицированных, компетентных и

профессионально подготовленных специалистов, способных решать поставленные государственные задачи; постоянное совершенствование и оптимизация системы карьерного продвижения, обеспечивающей меритократию и прозрачность роста внутри системы; проактивное и стратегическое кадровое планирование, упреждающее будущие потребности государственной службы в компетенциях; а также надлежащее развитие и обеспечение системы социальных гарантий, которая привлекает и удерживает лучшие кадры, мотивируя их на долгосрочную и добросовестную службу на благо общества.

Литература

1. Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 (ред. от 10.08.2012) «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» / Собрание законодательства РФ. 2009 . № 11. ст. 1277.

2. Антошина Н.М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы // Власть. 2009. № 5. С. 8-10.

3. Слепцова Е.В., Хуажева Б.Р. Проблемы формирования кадровой политики в системе государственной службы в контексте современного подхода к государственному управлению // Экономика устойчивого развития. 2020. № 1(41). С.171-176.