

Дранащук Александр Иванович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Кадровая работа государственной гражданской службы

Аннотация. Статья посвящена вопросам кадровой работы в сфере государственной гражданской службы. Создание эффективного кадрового резерва органа власти является важной стратегической задачей, стоящей перед кадровыми службами, направленной на обеспечение потребности органов власти в профессиональных руководителях и опытных специалистах, а также на улучшение карьерных возможностей государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: кадровая деятельность, кадровая работа, кадровая политика, подбор кадров, подготовка кадров, кадровый состав.

В ст. 60 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закреплены принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы [1].

В качестве основных принципов закон выделяет:

- 1) учет заслуг гражданских служащих при назначении их на должность;
- 2) развитие профессионализма гражданских служащих.

Н.М. Антошина считает, что дальнейшее развитие кадровой политики предполагает передачу ответственности за обучение гражданских служащих непосредственно им самим. Это включает в себя частичное переключение на самообучение с последующей процедурой аттестации [2, с. 9].

К.А. Хрипков и М.В. Самсонова перечисляют основные барьеры, которые стоят на пути совершенствования кадровой политики государственной службы: недостаток ресурсов в сфере профессиональной переподготовки является проблемой для госслужбы из-за неблагоприятной экономической и социальной ситуации.

Несовершенная законодательная база негативно влияет на развитие потенциала кадров. Отсутствие связи между программами обучения и кадровой политикой - серьезный недостаток. Требуется принятие мер по укреплению системы обучения и улучшению законодательства в этой сфере [4, с.92].

Ряд исследователей указывает на факторы, негативно влияющие на формирование кадровой политики.

Во-первых, наблюдается низкий уровень профессионализма в обществе. Многие люди не придают должного значения приобретению знаний и опыта в своей деятельности, что сказывается на качестве кадрового потенциала.

Во-вторых, выбор кандидатов на руководящие должности зачастую основывается на личных предпочтениях и связях, а не на их профессионализме.

Также существует проблема отсутствия связи между профессионализмом сотрудников и их возможностями карьерного роста. Отсутствие системы признания и поощрения талантливых и высококвалифицированных кадров ограничивает их мотивацию.

Для решения этих проблем необходимо внести изменения в кадровую политику. Во-первых, необходимо повысить профессиональный уровень работников путем обучения и развития их профессиональных навыков. Во-вторых, стоит делать более сильный упор на принцип прозрачности и объективности критериев отбора и оценки кандидатов на должности государственной и муниципальной службы.

Помимо этого, для достижения устойчивого развития общества необходимо внести изменения в систему образования и управления кадрами.

Недостаток единого федерального органа, отвечающего за управление кадрами гражданской службы, оказывает влияние на распределение персонала и координацию деятельности государственных органов. Для решения этих проблем необходимо провести реформы, включающие оптимизацию административного аппарата и создание единого органа по управлению кадрами. Кроме того, такой орган будет заниматься формированием кадрового резерва, прогнозированием спроса на гражданскую службу и контролем применения кадровых технологий.

Еще одной проблемой является то, что российская молодежь не проявляет

интерес к гражданской службе и предпочитает работу в частном секторе или быстроразвивающихся отраслях экономики. Это приводит к дефициту квалифицированных молодых специалистов в государственных органах.

Для повышения профессиональной компетенции необходимо внести изменения в систему обучения служащих, а также провести реформирование системы кадрового обеспечения и условий прохождения государственной и муниципальной службы. Также, имеет место быть недостаток технических специалистов на государственной и муниципальной службе. Значимость гуманитарных знаний неоспорима, но пренебрежение техническим образованием приводит к недостаточно качественной работе органов власти и отставанию от передовых технологий, особенно в период цифровизации государственной системы.

Квотный принцип отбора, предполагающий более справедливое распределение служащих по разным органам власти, учитывая их специфику, является одним из предлагаемых решений. Кроме того, следует учесть аспекты международного опыта и передовых практик, чтобы служащие могли успешно работать в современной конкурентной среде.

Одним из ключевых аспектов развития кадровой политики на государственной и муниципальной службе является создание условий для привлечения квалифицированных сотрудников. Для этого кадровые службы должны активно работать над формированием политики, которая будет привлекать и удерживать высококвалифицированных кадров. Важно разработать механизмы и программы для подготовки кадров и обеспечения их профессионального роста. Также необходимо стимулировать служащих к развитию и повышению квалификации, предоставлять возможность участия в конкурсах и программах международного обмена опытом.

Для повышения престижа профессии гражданского служащего среди молодежи необходимы конкретные меры. Среди них – размещение вакансий на популярных сайтах и организация встреч со студентами для привлечения их внимания к профессии. Также предлагается расширить возможности приема выпускников вузов на государственную и муниципальную службу и помочь им достичь руководящих должностей, а также улучшить социальные гарантии.

Для более равномерного распределения должностей предлагается поощрять продвижение сотрудников в категорию «специалисты», использовать механизмы кадрового резерва и ротацию кадров. Такие действия помогут решить проблему неравномерного назначения руководителей и специалистов.

Сегодня кадровая работа на государственной гражданской службе переживает период глубокой цифровой трансформации. Внедрение автоматизированных информационных систем позволяет автоматизировать учетные процессы: от ведения личных дел до мониторинга прохождения службы. Электронный документооборот значительно ускоряет процессы принятия решений по кадровым вопросам.

Однако цифровизация несет и новые вызовы. Возникает необходимость в «цифровых компетенциях» – умении работать с большими данными и специализированным программным обеспечением. Государственному сектору становится все сложнее конкурировать по условиям труда и уровню доходов с технологическими гигантами и крупным бизнесом. Поэтому фокус смещается в сторону формирования «ценностного предложения» госслужащего: значимости миссии, возможности участия в управлении страной и высокого социального статуса [3, с.87].

Также стоит отметить необходимость создания и внедрения общей методики работы с кадровым резервом на краткосрочную и долгосрочную перспективу, закрепив данные положения на законодательном уровне.

Подводя итог, можно отметить, что процесс формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе требует системного подхода всеми участниками данного процесса к механизмам его формирования. Совершенствование системы государственной службы напрямую зависит от грамотного подхода к реализации государственной кадровой политики. Реализация государственной кадровой политики является инструментом создания высококвалифицированного резерва кадров на государственной гражданской службе.

Литература

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской

Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (последняя редакция) / ст. 3215 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

2. Антошина Н.М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы // Власть. 2009. № 4. С. 8-10.

3. Козлова Ю.Д. О реализации отдельных направлений кадровой работы на государственной гражданской службе (на примере Забайкальского края) // Актуальные проблемы государственно-правового развития России: Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции, Чита, 09–20 декабря 2024 года. – Чита: Забайкальский государственный университет, 2025. С. 83-88.

4. Хрипков К.А., Самсонова М.В. Проблемы профессионального развития кадров государственной службы в Российской Федерации // Academy. 2016. № 12(15). С. 91-92.