Совершенствование кадровой политики государственной гражданской службы в Российской Федерации

А.С. Карякина.,
магистрант юридического института
Сыктывкарский государственный университет
имени Питирима Сорокина
E-mail: anastasiya60492@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы формирования и реализации кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации, предложены пути ее совершенствования в системе государственной гражданской службы.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная гражданская служба, профессиональный отбор, ротация кадров.

Кадровая политика является одним из важнейших аспектов развития государства в целом и государственного органа в частности.

В юридической науке термин «кадровая политика» трактуется в широком и узком смысле. Рассмотрим обе эти дефиниции.

В широком смысле «кадровая политика» — это совокупность норм и принципов, которые сформулированы особым образом, приводящие человеческий ресурс в соответствие с концепцией развития организации или со стратегией развития государственного органа. Именно из этого определения вытекает, что все мероприятия, которые проводятся при осуществлении кадровой политики в организации: а именно, отбор кандидатов на вакантные должности, составление штатного расписания, аттестация сотрудников, ротация кадров — должны быть запланированы заранее и согласованы с концепцией или стратегией развития организации или государственного органа.

В узком смысле «кадровая политика» — это набор конкретных правил, способов, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации. В данных правилах фиксируются определенные алгоритмы работы с персоналом, как реализуются отдельные мероприятия, какие методы используются, какого рода информация анализируется, какие способы воздействия используются.

В соответствие с ч. 1 ст. 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» формирование кадрового состава гражданской службы в государственном органе обеспечивается на основе следующих принципов:

1) назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

2) совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих [1].

Сегодня на рынке труда складывается довольна непростая ситуация в связи, с чем работа в государственных органах вновь приобретает былую привлекательность. Портал Career.ru провёл в мае-июле 2016 года опрос среди 1 556 молодых специалистов, чтобы выяснить, как они относятся к работе в органах государственной власти. Исследование показало, что органы государственной власти в глазах молодых специалистов не уступают по привлекательности коммерческим

организациям, и даже незначительно их превосходят (38% против 36%). Самыми «нежелательными» сферами для начала карьеры — это образовательные/научные учреждения и некоммерческие организации. Больше всего желающих работать в государственных органах оказалось среди жителей Центрального ФО (45%) и Сибирского ФО (45%). Меньше всего — в Санкт-Петербурге и Ленинградской области (26%) [3].

Как показывают статистические исследования, средний возраст лиц, замещавших должности государственной гражданской службы на протяжении последних десяти лет остается неизменным — 44-45 лет. При этом в органах законодательной власти средний возраст варьируется в пределах 45-47 лет. Женщин из них — 41% [4]. Из приведенных выше статистических данных мы видим, что должности государственной гражданской службы занимают, в основном граждане старше среднего возраста. Поэтому одной из проблем кадровой политики государственных органов является увеличение кадров пенсионного возраста.

В настоящее время на повестке дня стоит вопрос омоложения кадрового состава государственных органов как на федеральном, так и региональном уровнях. На ответственные посты стали выдвигаться молодые профессиональные сотрудники, грамотные управленцы. Это важно особенно там, где происходит ослабление служебной деятельности. Процесс омоложения руководящих кадров является прогрессивным и необходимым, но он не должен происходить за счет ломки высокопрофессионального ядра. Образованные и опытные кадры важно сохранять, поскольку без преемственности поколений невозможно овладеть профессиональным мастерством.

Особое внимание в практике использования социальных механизмов управления персоналом государственной гражданской службы необходимо уделять развитию технологии управления карьерой (должностным ростом) гражданских служащих. Это особая задача должна быть включена в кадровую политику организации или государственного органа с целью, чтобы должностной рост государственных гражданских служащих соответствовал и системным потребностям государственной гражданской службы, и личностным ожиданиям работника государственного органа, и все это базировалось на реализации гражданским служащим своих профессиональных возможностей, опыта, личных и деловых качеств, профессиональной компетенции.

Среди основных проблем работы в органах государственной власти, зачастую, встречаются большая текучесть кадров, и трудность карьерного роста. Именно поэтому нам представляется необходимым разработать ряд мер, которые будут направлены на совершенствование кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации [2].

Основными факторами вышеуказанных проблем, по нашему мнению, служат:

— несоответствие возложенных на государственного служащего ответственности и требований и размер оплаты труда.

— действующая система льгот для государственных гражданских служащих, зачастую носит лишь декларативный характер;

— сложность карьерного роста связана с «засиживанием» на одном месте кадров пенсионного возраста;

— частая ротация кадров и смена руководства;

— ограничение свободы действия (например, невозможно открыть свой собственный бизнес).

Для решения сложившейся ситуации необходимо кардинально новая концепция кадровой политики в системе государственной гражданской службы Российской Федерации. Также данную концепцию необходимо принимать на уровне Федерации и она должна действовать для каждой ветви власти индивидуально. Пример такой политики можно привести на уровне Стратеги развития

государства 2030.

Подводя итог, стоит отметить, что для решения проблем высокой текучести кадров, низкой эффективности выполняемой работы, отсутствия должной мотивации и несовершенства профессионального развития государственных служащих необходимо внедрить:

— совершенствование метода отбора граждан при поступлении на государственную гражданскую службу;

— омоложение среднего возраста сотрудников государственной гражданской службы;

Литература

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
2. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=112783.
3. Исследовательский центр портала Career. [Электронный ресурс] — Режим доступа https://career.ru/.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] — Режим доступа URL: // http://www. gks. ru.