Кадровые проблемы в системе государственной гражданской службы

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

В данной статье рассматривается вопрос кадровых проблем в системе государственной гражданской службы в Российской Федерации. Дается их определение и предлагаются пути решения.

Ключевые слова. Кадровая политика, государственная гражданская служба, текучесть кадров, дефицит.

Отсутствие продуманной кадровой политики в системе государственной гражданской службы России, а также ее законодательного закрепления служит основной причиной дефицита высококвалифицированных кадров.

К наиболее острым кадровым проблемам государственной гражданской службы относятся [1]:

— отсутствие официальной концепции кадровой политики;

— отсутствие программ реализации кадровой политики;

— отсутствие федерального органа управления кадрами государственной гражданской службы, который был бы наделен не только рекомендательными, но и распорядительными полномочиями;

— не высокий статус кадровых служб, особенно в субъектах Федерации;

— не закреплена ответственность руководителей государственных органов, а также руководителей кадровых служб за рациональное принятие решений по ротации кадров, принятии на вакантные должности, перевод на иные должности;

— высокая текучесть кадров;

— некомпетентность руководителей органов государственной власти в вопросах кадровой политики и слабость научно-методического обеспечения практики работы кадровых служб;

— плохая профессиональная подготовка сотрудников кадровых служб, в следствии чего неспособность последних применять современные кадровые технологии на практике;

— частое изменение компетенции государственных органов, создание новых органов государственной власти, слияние и выделение нескольких органов государственной власти;

— отсутствие механизма перевода государственного служащего из одного вида службы в другой с сохранением его статуса;

— декларативный характер льгот и гарантий для государственных гражданских служащих;

— разрозненности элементов системы управления государственной службы Российской Федерации вследствие отсутствия федеральных органов (федерального органа), обладающих функциями управления государственной службой Российской Федерации. Нет «кадровой вертикали», что приводит к отсутствию селекции кадрового резерва и работы с кадровым резервом;

Следовательно, проанализировав вышесказанное можно прийти к выводу, что налаживать систему кадровой политики в системе государственной гражданской службы необходимо посредством решения следующих задач:

— ротация кадрового состава в соответствии с должностными заслугами;

— развитие профессиональных и этических качеств государственного гражданского служащего;

— формирование кадрового резерва и его эффективное использование;

— разработка критериев оценки эффективности государственного гражданского служащего.

В то же время, как показывает практика, проблема формирования качественного, высокопрофессионального корпуса государственных гражданских служащих является одной из сложнейших проблем любой государственной системы [2]. В данном контексте поднимаются такие неоднозначные вопросы, как совершенствование системы отбора кадров на государственную гражданскую службу, разработка научных критериев оценки их деятельности, научный подход к анализу потребностей, социальных гарантий и льгот государственного гражданского служащего, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности и т.п.

Таким образом, если рассматривать данный вопрос через призму российской действительности, то можно прийти к выводу, что, к сожалению, в настоящее время в кадровой политике государственной гражданской службы мы имеем больше проблем, нежели каких-либо положительных результатов. Данный факт в свою очередь приводит к тому, что ведется борьба с коррупцией, которая никак не может увенчаться успехом. В России отсутствуют долгосрочные перспективы в подготовке и использовании кадров, кадровая политика зачастую носит бессистемный характер, в связи, с чем оказывается несогласованной с программами экономического и социального развития территорий, в ней нет продуманной системы подбора и перемещения кадров.

Список литературы

1. Клищ Н.Н. Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / Модернизация экономики и государство. Отв. ред. Е.Г. Ясин. Кн.1. — М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007.
2. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. — 2008. — Выпуск № 2 (3). URL: http://vestnik.uapa.ru/ issue/2008/02/09/.