

УДК 323

Серебряная Дарья Сергеевна
Serebryanaya Darya Sergeevna

Студент
Student

Черкасова Татьяна Павловна
Cherkasova Tatiana Pavlovna

Д.э.н, профессор
Professor

Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС
*South Russian Institute of Management - Branch of Russian Presidential Academy of
National Economy and Public Administration*

г. Ростов-на-Дону, Россия
Rostov-on-Don, Russia

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

STATE PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF PERSONNEL FORMATION OF STATE BODIES

Аннотация: В статье предлагается анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на формирования кадрового состава государственных органов. Выделены основные проблемы и причины. Рассмотрены основные подходы, применяемые на государственной службе при подборе и повышения профессионализма кадров.

Abstract: The article offers an analysis of internal and external factors affecting the formation of the personnel of state bodies. The main problems and causes are highlighted. The main approaches used in the civil service in the selection and professional development of personnel are considered.

Ключевые слова: государство, кадровая политика, кадровый состав, государственные органы, подходы, компетенции, профстандарт, текучесть кадров.

Key words: state, personnel policy, personnel composition, state bodies, approaches, competencies, professional standards, staff turnover.

Для того, чтобы государственная политики реализовывалась успешно, кадровый состав государственной службы должен быть: компактным, профессиональным и высококвалифицированным. К этому стремятся органы

как государственного так и муниципального управления [1]. Однако система формирования кадрового состава сталкивается с рядом проблем (табл. 1), и, как следствие, вызывают отток кадров из государственного аппарата. Это отрицательно сказывается на отношении граждан к органам государственной власти. Анализ литературных источников и Интернет-ресурсов показал, что вызывает неудовлетворенность служащих, задействованных в государственном аппарате своей работой (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы, факторы и причины формирования кадрового состава государственных органов

Проблема	Причина
Внутренние факторы	
Профессионализм управленческих кадров	Существующий механизм по подбору кадров не распределяет ресурсы на приоритетные направления
Сложности с подбором кадров	Нерациональность при распределении кадров. В результате место занимает человек, не имеющий профессионального образования и /или опыта
Сложности с обучением персонала	Отсутствие четко проработанной нормативно-правовой базы дополнительного профессионально образования и повышения квалификации для госслужащих
Отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования труда	<ul style="list-style-type: none"> - Низкий уровень зарплаты по сравнению с коммерческим сектором; - Социальный пакет сведен к минимуму; - Высокая ответственность за принятые управленческие решения; - Формальный подход со стороны кадровой службы
<ul style="list-style-type: none"> - Незаинтересованность работодателя в планировании карьеры служащего; - Субъективизм при подборе кадров 	<ul style="list-style-type: none"> - Несправедливый отбор кандидатов (без/с «связей»); - Попасть по конкурсу можно только на «низшие» должности
Трудности при реализации личного творческого потенциала	- Существующая иерархичная бюрократическая система
Трудности при смене места работы	Специфика госслужбы
Низкий уровень организационной культуры	Формальное отношение кадровых служб к инновационным управленческим технологиям
Сложности карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> - Нет системы объективной оценки при аттестации; - Нечеткая система показателей качества деятельности

Текучесть кадров	Реорганизация («Оптимизация») органов исполнительной власти
Внешние факторы	
Государственная кадровая политика	Недостаточность анализа экономических и социально-демографических показателей, влияющих на численность кадров как для сохранения существующего резерва, так и для притока «молодых» специалистов
	Низкая доступность системы подготовки специалистов (цена, условия приема и проч.)
	Проблемы в сфере высшего образования (квалификация профессорско-преподавательского состава, слабая материально-техническая база и проч.)
	Перенасыщенность рынка труда одновременно с отсутствием требуемых знаний у выпускников либо, при наличии знаний – требование стажа работы
	Социальные нормы поведения в обществе которые, как формируют нравственную позицию в управлении и развитии кадров, так и регламентируют действия госслужащих
	Низкий престиж госслужбы в обществе
	Слабое внедрение достижений науки и техники в государственных органах власти. Необходимость учета при отборе кандидатов, а так же при стимулировании или развитии карьеры наличия «таких» знаний
	Слабая прозрачность органов государственной службы
Необходимость размещения вакансий на должности госслужбы на тех же ресурсах, что и для коммерческих организаций	

С точки зрения методологии к повышению профессионализма кадрового состава выделяют следующие подходы [2]: деятельностный; компетентностный; персоналистский; стратификационный; институциональный.

Стратификационный подход – это корпоративная культура со своими правилами, нормами, символикой. Сотрудники имеют особый статус в соответствии с имеющимися знаниями. Основа подхода – социальная составляющая. Профессия и социальный статус, зависящие от принадлежности к той или иной группе.

Компетентностный подход - это выделение профессиональных компетенций, отражающих знания, умения, навыки и проч. В настоящее время весьма актуален. Трудности в применении связаны с выявлением основных критериев профессиональной компетентности служащего.

Данный подход является актуальным в настоящее время. Так, например, в образовании формулировка универсальных и общепрофессиональных компетенций заложена в ФГОС (Федеральный государственный образовательный стандарт) [3]. ФГОС последнего уровня (3++) регламентирует формирование профессиональных компетенций на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников. При отсутствии профстандартов компетенции должны формироваться исходя из анализа требований, предъявляемых к выпускнику на рынке труда и т.д. [4] Проблема состоит в том, что нет единого профстандарта для госслужащих, поэтому в настоящее время ведется разработка компетенций уровня soft и hard skills. Формирование «совокупного портфеля компетенций» («skills stock») предполагает либо включение отсутствующих компетенций, либо обновление имеющихся. Модернизация совокупного портфеля в современных условиях выводит на первый план компетенции «digital skills». Они базируются на цифровой грамотности, знании информационных технологий, системной инновационности, информационной компетентности.

В настоящее время используется устаревший *Квалификационный метод* определения кандидатов на вакантные должности. Его сущность в оценке профессионально-квалификационных качеств, закрепленных нормативно-правовыми актами госорганов.

Сложившаяся проблема привела к тому, что текучесть кадров госаппарата отмечается не только на младших и старших группах должностей, но и ведущих и даже главных.

Для улучшения негативной ситуации, сложившейся вокруг кадровой политики госслужащих необходимо сформировать четкий и прозрачный механизм стимулов и мотиваций; разработать и внедрить социальные

технологии для повышения профессиональной подготовки кадров; формировать управленческий резерв одновременно прогнозируя перспективу формирования кадрового потенциала в динамике; оптимизировать систему дополнительного профобразования с учетом развития профессиональных компетенций и личностных деловых качеств [5].

Библиографический список:

1. Стехин Д. С. Проблемы формирования кадрового резерва на государственной службе // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 4 С. 270–273.

2. Малахова О.В., Тихомирова О.А. Повышение эффективности государственной гражданской службы на основе формирования системы экспертного сопровождения // Научные ведомости. Серия История. Политология. 2018. Том 45. № 3

3. Серебряная Д.С., Особенности применения информационных технологий при обучении бакалавров направления 38.03.04 // Инновационные технологии в науке и образовании «ИТНО-2019»: Сборник трудов VII Междунар.науч.-практич. конф., Дивноморское, 4-14 сентября 2019 г. – Ростов-на-Дону, ДГТУ-Принт, 2019. – С. 127-129.

4. Приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. №1016 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление" – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_360855/] (дата обращения 20.01.2022)

5. Серебряная Д.С. Анализ негативных последствий научно-технического прогресса // Инновационные технологии в науке и образовании (конференция «ИТНО 2020»). сборник научных трудов VIII Международной научно-практической конференции, с применением дистанционных технологий. Ростов-на-Дону, 2020. С. 111-113.