

Данилов Александр Вадимович

студент

Колмыкова Марина Александровна

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

г. Оренбург, Оренбургская область

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

***Аннотация:** в данной статье авторами рассматривается актуальность кадровой политики, процесса отбора кадров в государственной гражданской службе. Исследователями в работе раскрывается их сущность и дается определение понятиям.*

***Ключевые слова:** кадры, кадровая политика, отбор.*

Одним из самых важных аспектов функционирования каждой организации являются кадры. В современных реалиях, кадровая политика имеет большое значение, так как именно от этого будет зависеть продуктивность деятельности и развития государства. Хотелось бы конкретизировать нашу тематику и более подробно поговорить о кадрах и кадровой политике в государственной структуре, насколько эффективно происходит отбор кадров и что нужно для того, чтобы он стал более результативным и действенным.

Для каждого государства, кадры незаменимый ресурс, который должен функционировать и быть полностью адаптирован к условиям, лежащим в основе регулирования страны. Должно происходить движение к новым направлениям в этой стезе, чтобы все сферы человеческой жизни имели тенденцию к развитию. Внедрение в работу кадровых служб госорганов современных кадровых технологий должно происходить поэтапно и потребует четких и понятных методических рекомендаций. К такому мнению пришли участники обсуждения подготовленных Минтрудом инструментариев для кадровиков, которое прошло 10 декабря в формате Открытого правительства. Рекомендации касаются четырех

направлений: отбор кадров с помощью информационных технологий, квалификационные требования, системы оценки госслужащих, наставничество [3]. Технология «наставничество», начала использоваться сравнительно недавно.

Наставничество является кадровой технологией, которая предполагает передачу знаний, навыков и опыта от наиболее квалифицированных гражданских служащих, хорошо знакомых с типовыми процедурами в государственном органе, менее квалифицированным, содействие в обеспечении их профессионального становления и развития.

Такая практика поможет новым специалистам быстрее получить опыт и знания, это заметно ускорит процесс ознакомления рабочего с той средой, где ему предстоит работать. Также не будет замедляться рабочий процесс, что для организации крайне важно. Давайте дадим определения основным понятиям:

Кадры – штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой.

Кадровая политика – направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы.

В целях обеспечения эффективности кадровой политики требуется осуществлять следующие действия:

- использование нескольких методов оценки кандидатов на соответствие вакантной должности;
- повышение значения испытания при отборе кандидатов на замещение вакантных должностей;
- проведение адаптации лиц, поступивших на гражданскую службу, в рамках проведения испытания. Осуществление указанных действий позволит качественно повысить эффективность работы государственных органов, наладить систему отбора кадров, повысить доверие граждан.

Конкурентоспособное и инновационное развитие экономики Российской Федерации зависит от эффективного функционирования системы государственного управления, определяемого профессионализмом, компетентностью, высоким качеством работы и ответственностью кадров государственной гражданской службы [1, с. 158]. Далее хотелось бы подробнее рассмотреть понятие государственный гражданский служащий. Из Федерального Закона Российской Федерации от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ – «О системе государственной гражданской службе Российской Федерации», следует, что государственный гражданский служащий это – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации [4]. На сегодняшний день стоит вопрос, связанный с обеспечением эффективности привлечения и отбора кадров в органы исполнительной власти.

Каждый руководитель по-разному смотрит на систему отбора кадров, кто-то видит эффективность в постоянной смене кадров, другие же придерживаются такого варианта как: помогая сотрудникам продемонстрировать свой потенциал и найти место работнику по его профессиональным способностям.

Создание единой системы эффективного отбора профессиональных кадров на государственную службу, обеспечивающей качественный и быстрый поиск, объективную и всестороннюю оценку, оперативное назначение кандидатов, соответствующих детализированным квалификационным требованиям, на вакантные должности государственной службы. Это позволит обеспечить формирование профессионального кадрового состава на государственной службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами, а также позволит исключить нарушения конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе.

Поэтому кадровая политика в государственных органах становится важным средством эффективного использования и оптимизации имеющихся ресурсов.

Также важным звеном является отбор кадров. Этот процесс представляет собой кадровую технологию, обеспечивающую соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации. При формировании кадровой службой кадрового состава государственного органа (организация, учреждение) основное внимание уделяется качественным характеристикам персонала. Согласно определению профессора А.И. Турчинова, персонал – это состав работников организации, предприятия, учреждения, который посредством своей квалификации должен обеспечить достижение их целей.

Проблемам отбора при найме персонала посвящены труды таких отечественных исследователей, как Н.И. Шаталова, А.Я. Кибанова, Е.А. Митрофанова и других.

Отбор, изучение, оценка и подготовка граждан для прохождения государственной гражданской службы осуществляется в формах, установленных Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Они устанавливают порядок поступления на гражданскую службу, замещения вакантных должностей на конкурсной основе, прохождения гражданской службы, оснований и последствий прекращения гражданской службы, а также предусматривают и другие процедуры. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации [5].

Отбор кадров на государственную службу основывается, прежде всего, на важнейших конституционных требованиях, определяющих основы правового статуса личности в обществе.

Использование более совершенных методик профессионального отбора персонала приносит организации существенные экономические выгоды, поэтому для отбора персонала важно применять наиболее эффективные из них.

Отбор кадров может осуществляться по следующим направлениям:

- отбор кандидатов на замещение вакантных должностей по конкурсу;
- отбор кандидатов на замещение вакантных должностей без проведения конкурса.

Действующая система конкурсного отбора требует совершенствования, используемые методы отбора нуждаются в дополнении и развитии. Совершенствование отбора на гражданскую службу, который должен быть максимально открытым, обеспечивает равный доступ граждан к службе и привлекает эффективных специалистов.

Использование портала управленческих кадров в качестве единой точки доступа к информации о замещении должностей гражданской службы, которой пользуются граждане-соискатели и государственные органы при поиске квалифицированных кадров довольно актуально и целесообразно.

При отборе специалистов для работы в правительственных органах основное внимание уделяется умению работать в коллективе, действовать одной командой, навыкам системного подхода.

Кроме того, существует методический инструментарий, который предназначен для использования руководителями и специалистами структурного подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров при проведении отбора кандидатов на гражданскую службу.

Методические инструментарии планируется обновлять на регулярной основе с учетом практики их применения, экспертных замечаний, современных потребностей в организации кадровой работы, а также происходящих изменений законодательства Российской Федерации. После дополнительных раундов обсуждений Экспертный совет при Правительстве РФ подготовит заключение по данному вопросу. Далее методические инструментарии будут представлены в Правительственную комиссию по проведению административной реформы [3]. По возможности, нужно нанять методиста, который будет составлять методики по отбору персонала. Это будет способствовать быстрому решению проблем в

той или иной сфере деятельности. Активно ведется преобразование и прозрачность конкурсного отбора, и его механизмы через Интернет, это позволяет быть процессу более открытым для граждан-соискателей, которые без труда могут обратиться к portalу и там подробно будет рассказано, например, какие конкурсы проводятся на данный момент, какие для этого нужны требования. Через сайт, существует возможность, встать в резерв того или иного учреждения.

Хотелось бы еще остановиться на таком вопросе как аттестация государственных служащих. Аттестация должна благоприятно влиять на формирование кадрового состава государственной гражданской службы РФ, эффективности с точки зрения профессионального уровня гражданских служащих. Разрешение проблем, которые напрямую связаны с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе. Также сопряженных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих.

Современная кадровая политика, требует изменений, которые в дальнейшем должны помочь усовершенствовать систему управления, стоит обратить внимание на дифференциацию принципов отбора, их грамотное применение в реальных условиях нашей страны. При отборе кадров на вакансии государственных служащих следует не бояться вносить изменения в уже имеющийся арсенал правил и норм, делать эти процессы более технологичными и доступными для граждан-соискателей, только так мы сможем сформировать стабильность в социальной, экономической и других сферах человеческой жизни.

Список литературы

1. Аксенова Е.А. Стратегический менеджмент. Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: Учебное пособие для студ. вузов / Е.А. Аксенова. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 352 с.
2. Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы: Учебное пособие / Е.А. Аксенова [и др.]. – М.: ИПК госслужбы, 2013. – 511 с.

3. Отбору кадров на госслужбе – новые технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://open.gov.ru/events/5509308/>. – 24.02.2016

4. О системе государственной службы в Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 13.07.2015).

5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 30.12.2015).