

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Н. А. Кривоногова, Г. Г. Павлова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В настоящее время очень актуальна тема, касающаяся кадровой политики государственной гражданской службы в РФ. От её состояния зависит успех развития общества в целом, поэтому в статье рассматриваются понятие кадровой политики, основные проблемы, возникающие на современном этапе, и пути их преодоления.

Ключевые слова: *государственное управление, государственная гражданская служба, кадровая политика, кадры, государственный гражданский служащий.*

PERSONNEL POLICY IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION: PROBLEMS AND WAYS TO OVERCOME THEM

N. A. Krivonogova, G. G. Pavlova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

Currently, the topic concerning the personnel policy of the public civil service in the Russian Federation is very relevant. After all, the success of the development of society as a whole depends on its state, therefore, the article examines the perception of personnel policy, the main problems it faces at the present stage and ways to overcome them.

Keywords: *public administration, public civil service, personnel policy, personnel, public civil servant.*

Качественное и эффективное государственное управление требует высокопрофессионального исполнения задач и функций, возложенных на соответствующие органы, в связи с чем в последнее время все больше внимания уделяется проблемам кадровой политики в сфере государственной гражданской службы РФ. В соответствии со своими направлениями и задачами кадровая политика обязана отвечать вызовам современного времени и опираться на Концепцию реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденную Президентом 15.08.2001 г., а также федеральную программу, утвержденную Указом Президента Российской Федерации 10.03.2009 г. № 261 [9, с. 83].

Основным нормативно-правовым актом, на основании которого осуществляется кадровая политика на государственной гражданской службе, является Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Основные аспекты,

касающиеся кадровой политики на государственной гражданской службе РФ, раскрываются в главе 13 ФЗ № 79 (принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава, ротация служащих, их профессиональное развитие и т. п.).

Под государственной гражданской службой РФ принято понимать вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, органов публичной власти федеральной территории, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации¹.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

В широком смысле под кадровой политикой понимают систему осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организации [7, с. 57].

В узком смысле кадровая политика представляет собой набор конкретных правил, пожеланий и ограничений, реализующихся как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом [3, с. 35].

В системе государственной гражданской службы РФ кадровая политика представляет собой деятельность, направленную на подбор, подготовку, повышение квалификации, профессиональный рост грамотного кадрового состава для органов власти [1, с. 15].

Основной целью кадровой политики на государственной гражданской службе РФ является обеспечение оптимального баланса процессов

обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями соответствующего органа власти [5, с. 111]. Для достижения данной цели нужно подбирать, обучать и распределять кадры так, чтобы они приносили максимальную экономическую пользу, а также не забывать о развитии каждого работника в отдельности для того, чтобы он был мотивирован к качественному исполнению своих должностных обязанностей.

В соответствии с основной целью кадровой политики выделяются её главные направления и первостепенные задачи, которые представлены на рисунке 1 [4, с. 16].

Все направления и основные задачи кадровой политики государственной гражданской службы РФ сформулированы с учетом долгосрочных перспектив, которыми является обеспечение государственной службы профессиональными работниками, деятельность которых была бы направлена на служение человеку, обществу и государству [2, с. 26].



Рис. 1. Направления и основные задачи реализации кадровой политики государственной гражданской службы РФ

К основным проблемам кадровой политики государственной гражданской службы РФ на современном этапе, как правило, относят:

1) законодательство, применяемое в сфере организации и прохождения государственной гражданской службы, которое закрепляет объемные и несодержательные критерии отбора и оценки кадров, устаревшие правила организации работы, неэффективную систему карьерного развития и т. п.;

2) неконкурентный уровень денежного содержания, который не способен привлечь и удерживать ценных сотрудников;

3) существующую систему должностей и распределения полномочий, которая не отражает реального разделения труда на государственной гражданской службе;

4) отсутствие мотивации к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности у гражданских служащих;

5) уровень квалификации и профессиональной подготовки служащих, который не в полной мере отвечает необходимым потребностям, запрашиваемым нынешними условиями развития страны [6, с. 49];

6) коридорно-кабинетную систему, которая обеспечивает слабую коммуникацию внутри одного ведомства, между ведомствами, а также поддерживает межведомственную конкуренцию, культуру ограниченного доверия и закрытости;

7) систему, которая препятствует легкому обновлению кадрового состава, возможности найма специалистов на фиксированный срок, привлечению высококонкурентных специалистов;

8) низкую осведомленность граждан о наличии свободных вакансий в органах государственного управления. Потенциальные служащие не информированы должным образом о наличии вакантных рабочих мест [8, с. 168].

Решение данных проблем возможно только с использованием системного подхода, так как многие из них имеют прямую зависимость друг от друга. Чтобы искоренить недостатки кадровой политики, существующие на современном этапе, нужно разработать программу определенных мер, направленных на совершенствование формирования кадрового потенциала, эффективное функционирование и развитие механизма государственной гражданской службы в РФ.

К основным мерам, которые позволяют разрешить проблемы кадровой политики, обозначенные выше, можно отнести следующие.

1. Пересмотр требований к кандидатам, претендующим на должности гражданской службы, предоставление права самостоятельной установ-

ки требований к кандидатам государственным органам с учетом их целей, задач и функций.

2. Внедрение инноваций в устаревшую систему оценки и отбора кадров, ведь в век информационных технологий, ключевую роль в кадровом обеспечении играют инновационные технологии [10, с. 113].

3. Увеличение денежного довольствия гражданских служащих за счет оптимизации и рационализации использования ресурсов.

4. Разработку подробной программы по профессиональному развитию персонала на государственной гражданской службе, которая отвечает принципам открытости, научности, комплексности, целостности и адаптивности.

5. Разработку программы по работе с кадрами на государственной гражданской службе, которая предусматривает кадровое планирование, привлечение, оценку, обучение и мотивацию служащих. Преобразование пространственных условий труда служащих с учетом новых запросов к рабочему месту. Использование гибких рабочих пространств, поддерживающих различные рабочие задачи сотрудников.

6. Дифференцирование функциональных обязанностей по должностям гражданской службы.

7. Внедрение практики использования срочных контрактов на государственной гражданской службе (возможность заключения для начинающих специалистов, основание для заключения бессрочного контракта при успешном прохождении срочной службы, проектные срочные контракты).

8. Активное информирование граждан о вакантных должностях гражданской службы и проведении конкурсных отборов на них, которое обеспечивается путем размещения новостей в сети Интернет, на официальных, специализированных сайтах органов государственной власти и порталах государственных услуг.

Таким образом, рассмотрев основные проблемы кадровой политики государственной гражданской службы на современном этапе, можно сказать, что при ориентации на внедрение мер, указанных выше, в практику кадровых служб ожидаемо:

- повышение эффективности в целом всего механизма государственной гражданской службы РФ;
- возможность взглянуть на государство, как на конкурентоспособного работодателя, способного заинтересовать и удержать на службе высококвалифицированных специалистов;
- создание гибких и инновационных систем профессионального развития гражданских служащих, отвечающих современным потребностям государственного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрюхина, И. Ю. Совершенствование кадровой политики в системе государственной гражданской службы: зарубежный опыт / И. Ю. Андрюхина // Вестник экспертного совета. — 2021. — № 2. — С. 14–18.
2. Анциферова, И. Социологический анализ кадровой политики в сфере госслужбы / И. Анциферова, В. Ермаков // Государственная служба. — 2014. — № 5 (91). — С. 22–26.
3. Управление персоналом : учеб. пособие / под ред. В. П. Бычкова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 237 с.
4. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учеб. пособие / С. Г. Заборовская. — Москва : Юрайт, 2021. — 209 с.
5. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; отв. ред. Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. — 405 с.
6. Писарева, Л. В. Проблемы кадровой политики на государственной службе / Л. В. Писарева // Наука и образование сегодня. — 2017. — № 12 (23). — С. 48–50.
7. Разнова, Н. В. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. — Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2020. — 148 с.
8. Слепцова, Е. В. Современные проблемы управления кадровым потенциалом в госорганах / Е. В. Слепцова, В. В. Волкова / Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2019. — № 11-3. — С. 167-169.
9. Страхова, Е. Г. Кадровая политика и кадровое обеспечение муниципального образования / Е. Г. Страхова // Международный научно-исследовательский журнал. — 2012. — № 7-2 — С. 83-84.
10. Хайбуллаева, М. М. Проблема кадровой политики на государственной службе / М. М. Хайбуллаева, Д. В. Голиков // Системные технологии. — 2018. — № 26. — С. 111–114.

Сведения об авторах

Кривоногова Наталья Андреевна — магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. natad10@mail.ru

Павлова Галина Геннадьевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. galina.pavlova.7878

REFERENCES

1. Andryuhina I. Yu. Sovershenstvovanie kadrovoj politiki v sisteme gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby: zarubezhnyj opyt [Improvement of personnel policy in the system of state civil service: foreign experience]. *Vestnik ekspertnogo soveta* [Bulletin of the Expert Council], 2021, no. 2, pp. 14–18. (In Russ.).
2. Anciferova I., Ermakov V. Sociologicheskij analiz kadrovoj politiki v sfere gossluzhby [Sociological analysis of personnel policy in the field of public service]. *Gosudarstvennaya sluzhba* [State service], 2014, no. 5 (91), pp. 22–26. (In Russ.).
3. Bychkov V. P. (ed.) *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Moscow, 2018, 237 p. (In Russ.).
4. Zaborovskaya S. G. *Kadrovij menedzhment na gosudarstvennoj grazhdanskoj i municipal'noj sluzhbe* [Personnel management in the state civil and municipal service]. Moscow, 2021, 209 p. (In Russ.).
5. Znamenskij D. Yu. *Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba* [State and municipal service]. Moscow, 2021, 405 p. (In Russ.).
6. Pisareva L. V. *Problemy kadrovoj politiki na gosudarstvennoj sluzhbe* [Problems of personnel policy in public service]. *Nauka i obrazovanie segodnya* [Science and education today], 2017, no. 12 (23), pp. 48–50. (In Russ.).
7. Raznova N. V., Cvetochkina I. A. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Krasnoyarsk, 2020, 148 p. (In Russ.).
8. Slepцова E. V., Volkova V. V. *Sovremennye problemy upravleniya kadrovym potencialom v gosorganah* [Modern problems of human resources management in government agencies]. *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences], 2019, no. 11-3, pp. 167–169. (In Russ.).
9. Strahova E. G. *Kadrovaya politika i kadrovoe obespechenie municipal'nogo obrazovaniya* [Personnel policy and staffing of the municipal formation]. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal* [International scientific research journal], 2012, no. 7-2, pp. 83–84. (In Russ.).
10. Hajbullaeva M. M., Golikov D. V. *Problema kadrovoj politiki na gosudarstvennoj sluzhbe* [The problem of personnel policy in public service]. *Sistemnye tekhnologii* [System technologies], 2018, no. 26, pp. 111–114. (In Russ.).