

*Еременко Виктория Романовна,
студентка 1 курса магистратуры,
факультет сферы обслуживания и управления
Воронежский филиал Российский экономический университет им. Г.В.
Плеханова
Россия, г. Воронеж
e-mail: nikachern0@gmail.com*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ

***Аннотация:** В статье описываются основные проблемы совершенствования кадровой политики в государственных и муниципальных органах управления. Представлены основные существующие и развивающиеся методы управления персоналом этих органов. На основе результатов анализа выделены основные задачи и пути совершенствования эффективности управления кадрами в государственных структурах.*

Ключевые слова: эффективность управления персоналом, кадровая политика Российской Федерации, государственная служба, управление персоналом, отбор кадров.

*Eremenko Victoria Romanovna,
1st year master student,
Faculty of Service and Management
Voronezh Branch Russian University of Economics named after G.V.
Plekhanov
Russia, Voronezh*

IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN STATE AND MUNICIPAL GOVERNMENT

Abstract: *The article describes the main problems of improving personnel policy in state and municipal government bodies. The main existing and developing methods of personnel management of these bodies are presented. Based on the results of the analysis, the main tasks and ways of improving the efficiency of personnel management in government structures are identified.*

Key words: efficiency of personnel management, personnel policy of the Russian Federation, public service, personnel management, selection of personnel.

Основным направлением совершенствования государственного и муниципального управления на территории Российской Федерации является усовершенствование продуктивности работы органов государственной власти.

Отметим, что данная задача не может быть решена без повышения эффективности профессиональной деятельности государственных служащих.

На сегодняшний день существует несколько мнений на возможное решение данной проблемы: во-первых, сокращение количества рабочих мест для чиновников; во-вторых, привлечение высококвалифицированных специалистов на службу в государственных структурах.

Основу кадрового состава государственных органов власти должны составлять специалисты, которые способны обеспечивать эффективную работу существующей системы государственного управления и развитие инновационных методов управления.

На сегодняшний день в системе государственной гражданской службы технологии управления персоналом регулируются законодательством Российской Федерации, например, Федеральным законом № 79-ФЗ от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими. Еще в 2013 году Министерством труда и социальной защиты РФ было разработано 4 пилотных проекта внедрения современных кадровых технологий в деятельность кадровых служб государственных органов, а именно: разработки квалификационных требований для государственных служащих, совершенствования подбора, отбора и оценки кандидатов на вакантные должности, а также внедрения института наставничества [4].

Совершенствование технологии привлечения и отбора кандидатов на государственную гражданскую службу направлено на повышение объективности оценки кандидатов и на оперативность проведения конкурса по замещению вакантной должности посредством приема документов в электронном виде на участие в конкурсе (для проведения первичного отбора кандидатов в автоматизированном, дистанционном формате).

В ближайшее время для привлечения кандидатов на занятие вакантных должностей на государственной службе перспективными способами сотрудничества органов государственной власти и образовательных учреждениями станет проведение преддипломных и производственных практик

студентов, проведение Дней карьеры, задействование Интернет ресурсов для привлечения специалистов с соответствующими профессиональными навыками. Возможно заимствование ныне существующих практик других стран, так в Японии на сегодняшний день занимаются выявлением профессиональных компетенций у студентов и последующее привлечение их на вакантные должности, согласно личностным и профессиональным качествам.

Кроме того, возможным методом усовершенствования кадровой политики государственных органов может стать отбор кандидатов на вакантные должности в органы государственного управления по средствам первичного отбора в форме квалификационного теста в сети Интернет и направление в электронном виде соответствующих документов о результатах прохождения квалификационных тестов. На сегодняшний день такая возможность реализована на Федеральном портале госслужбы. Самостоятельное прохождение тестирования дает возможность кандидату сформировать понимание гражданской службы как особого направления профессиональной деятельности, а также определить наличие необходимых знаний, то есть определить свою готовность к гражданской службе, выявить требующие дополнительной проработки области знаний [2].

Минтруд России на данном этапе работы уже образовал единую базу тестовых вопросов, данный подход гарантирует универсальность процедуры дистанционной оценки кандидатов и объективность полученных результатов. Если участник тестирования проходит его на достаточно высоком уровне, кандидат начинает формировать свое электронное портфолио документов, необходимое для участия в конкурсе на занятие вакантных позиций в государственных структурах, которые организуют этот конкурс.

Следующий этап конкурса — очный — предусматривает применение классических методов отбора кандидатов: собеседование, написание эссе (реферата), групповая дискуссия и т. д.

Для процедуры оценки кандидата необходимо установить оптимальный набор методов отбора в зависимости от группы должностей госслужбы и

категории должности, на которую открыта вакансия и проводится конкурс. Так, например, написание эссе или реферата целесообразно использовать при отборе на должности «специалистов», а групповую дискуссию — при отборе на вакансии категории «руководители» и т. п. [3].

Для совершенствования работы органов государственного и муниципального управления необходимо выделить основные сложности при определении путей развития. Наиболее распространенным недостатком в наше время является широко распространенная практика протекционизма при отборе специалистов, а иногда, и самих управленческих команд. В таких случаях сохраняются принципы так называемого «телефонного права». Говоря о смене управленческих команд, то это происходит волнообразно после очередных выборных компаний (эффект «новой метлы»). В таких случаях, как правило, приходящая за новым лидером команда, в силу нарушения принципа непрерывности и преемственности руководства, оказывается менее компетентной и опытной, чем предыдущая. Результатом становится то, что государственные структуры продолжают пребывать в состоянии далеком от оптимального в течение длительного периода.

Очередной проблемой является недостатки в системы оплаты труда и материального стимулирования. Последствиями данной проблемы, как правило, становятся коррумпированность чиновников; дублирование деятельности других подразделений, особенно в ресурсоемких (в финансовом плане) сферах (финансирование, недвижимость, управление земельными ресурсами и др.).

Наконец, отметим слабость информационной базы, не позволяющей сравнить уровень и последствия принимаемых управленческих решений в различных государственных и муниципальных органах власти. Подход, основанный на выделении функций служащего и их оценки не дает представления о конечных результатах рассматриваемой деятельности и, соответственно, неинформативен для аттестации. Однако, существует иной способ оценки деятельности госслужащих. Согласно этому подходу

учитываются 6 факторов управленческих решений, которые представлены в рисунке 1.

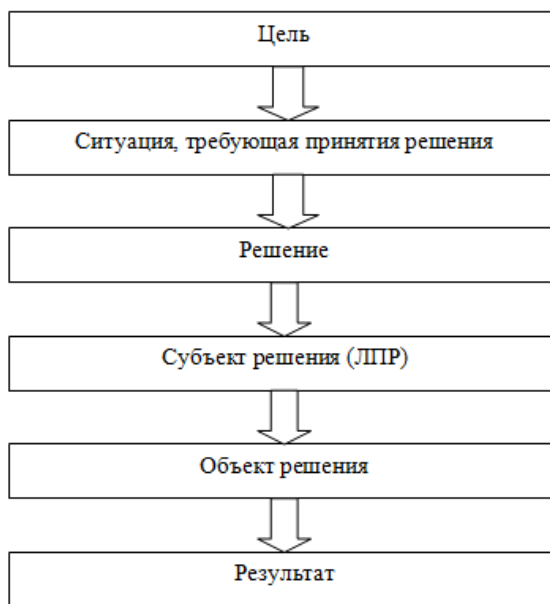


Рис. 1 Основные элементы оценки чиновников на основе анализа управленческих решений

Управленческие решения могут быть столь же вариативными, в зависимости от ситуации, поэтому объективно оценивать воздействие должностного лица на имеющуюся ситуацию можно по наблюдению за тем, как она меняется.

Данные проблемы можно избежать путем совершенствования технологии подбора и отбора персонала в государственные органы власти. Совершенствование технологии оценки государственных служащих предусматривает внедрение системы комплексной оценки, которая предполагает дополнение существующей технологии аттестации служащих технологией общественной оценки качества предоставления государственных услуг, а также технологией оценки результативности и эффективности деятельности работников.

Основными элементами системы комплексной оценки являются [1]:

- 1) оценка уровня квалификации гражданского служащего;

2) оценка профессиональных качеств, то есть оценка соответствия проявляемых госслужащим качеств той модели профессиональных качеств госслужащего, которая считается оптимальной;

3) оценка результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности госслужащего, то есть оценка способности госслужащего к достижению стоящих перед ним целей, решению задач и реализации планов в установленный срок с требуемым качеством при оптимальном расходе ресурсов.

Итоговое значение очередной комплексной оценки, рассчитываемое как сумма последних оценок ее элементов, учитывается при проведении аттестации гражданских служащих в целях принятия по ее результатам обоснованных кадровых решений.

Кроме того, необходимы разработка методического обеспечения внедрения новых кадровых технологий, а также обучение работников кадровых служб государственных органов новым технологиям.

В заключение сделаем некоторые выводы. Повышение эффективности управления любой организацией, в том числе и государственной, полностью зависит от того, насколько правильно используется та ценность, которую составляют профессиональные возможности людей.

С целью совершенствования системы управления персоналом в государственных структурах можно предложить следующие мероприятия.

— Компьютеризация и информатизация технологических процессов управления персоналом. Она позволит значительно повысить эффективность деятельности органов внешнего государственного финансового контроля на уровне государства.

— Совершенствование процесса подбора и отбора персонала в органы государственной власти. Для этого рекомендуется использовать метод конкурсного приема, который дает лучшие результаты подбора кадров в профессиональном и эмоционально-психологическом отношении.

— Совершенствование процедуры аттестации персонала. Она должна представлять собой широкомасштабный процесс, охватывающий всю организацию, ведение которой осуществляют работники не только кадровой службы, но и начальники отделов (руководители среднего звена).

Список литературы:

1. Блинов А.В. Особенности управления персоналом в органах государственной власти // Управление персоналом, 2019. № 3. С. 12–18.
2. Герасимов В.А. Совершенствование управления персоналом в органах внешнего государственного финансового контроля // Молодой ученый. 2020. № 23 (313). С. 381-384.
3. Жернакова М.Н. Деловая карьера в современном учреждении государственной власти // Служба кадров. 2017. № 5. С. 3–8.
4. Николайчук Е.В. Ответственность за будущее: чиновник на государственной службе // Управление персоналом. 2018. № 9. С. 9–13.