

УДК 352.075

Пясецкая Елена Николаевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента и ГМУ, Курский государственный университет
e-mail: rjahovska@mail.ru

Аверина Ирина Сергеевна, магистрант направления государственное и муниципальное управление, Курский государственный университет
e-mail: IrinaMyasnyankina-Kurchatov@yandex.ru

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Аннотация: в статье рассмотрены организационные аспекты муниципальной кадровой политики, механизмы ее реализации, организационное обеспечение и инструменты ее технологического обеспечения. Представлены результаты исследования кадровой политики муниципального уровня.

Ключевые слова: кадровая политика, механизмы реализации, организационное обеспечение, кадровые технологии.

Pyasetskaya Elena Nikolaevna, candidate of social sciences, associate professor of management and State and municipal management, Kursk State University

e-mail: rjahovska@mail.ru

Averina Irina Sergeevna, postgraduate of the areas of state and municipal management, Kursk state University

e-mail: IrinaMyasnyankina-Kurchatov@yandex.ru

MECHANISMS FOR THE IMPLEMENTATION OF STATE PERSONNEL POLICY AT THE MUNICIPAL LEVEL

Abstract: the article considers the organizational aspects of the municipal personnel policies, implementation mechanisms, organizational support and the tools for its technological support. Presents results of a study of personnel policy at the municipal level.

Keywords: personnel policy, implementation mechanisms, organizational support, human technology.

Реформирование и развитие системы государственного и муниципального управления, а также рационализация и повышение качества работы с кадрами органов власти всех уровней является приоритетом последних лет в Российской Федерации. Развитие государственной службы и ее кадрового корпуса – одно из важнейших условий повышения эффективности всей системы управления, независимо от уровня. Эта проблема активно обсуждается научным сообществом. Среди публикаций о различных аспектах

профессионализации государственной службы, состоянии ее кадрового потенциала, внедрении проектов и технологий развития выделяются работы Е.В. Охотского, А.Е. Илларионова, В.Б. Слатинова, Т.В. Щукиной.

Е.В. Охотский придерживается мнения, что цели кадровой политики во многом напрямую зависят от существующего политического курса, однако есть и неизменные приоритеты развития кадров.

1. Создание благоприятной рабочей обстановки для гражданских служащих, включающей равные социальные условия и правовые гарантии, которые обеспечат для каждого работника возможность наиболее полно проявить свои способности и знания, достичь творческих вершин, а также максимально простимулируют профессиональный рост, продвижение по служебной лестнице, повышение качества и эффективности работы;

2. Гарантия высокого уровня профессионализма во всех аспектах управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, инициативными, активными, честными работниками;

3. Создание надежных препятствий в системе государственного и муниципального управления, служащих для пресечения прохождения на руководящие и управленческие должности неподобающих кандидатов, склонных к карьеризму[3, с.137].

Формирование механизмов реализации государственной кадровой политики остается самой главной задачей в вопросе разработки теории и практики государственного управления.

Вместе с тем стоит отметить, что понятие механизма реализации государственной кадровой политики подразумевает под собой систему кадровой работы, направленную на кадровое обеспечение реформ, и основывается на концепции государственной кадровой политики, законодательной базе, принципах, способах, методиках и методах, технологиях и формах кадровой работы.

Можно выделить несколько важнейших подсистем эффективного проведения и реализации государственной кадровой политики, среди них: нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики организационного, научно-информационного и учебно-методического обеспечения кадровой политики [2].

Для формирования целостной и эффективно функционирующей системы государственной службы РФ был разработан и принят ряд приоритетных федеральных законов и прочих нормативно-правовых актов, устанавливающих на государственном уровне положения о видах государственной службы РФ, системе государственной службы, местном самоуправлении и муниципальной службе. Закрепление в законах и нормативных актах гарантирует единство подхода к организации и правовому регулированию государственной и муниципальной службы, отсутствие разночтений и приведение ее в соответствие с изменяющимися общественными отношениями. По этой причине изменения и дополнения в законодательных актах осуществляются

регулярно, например, рамочный закон о государственной службе ФЗ-79 корректируется до трех раз в год.

К организационному обеспечению государственной кадровой политики относится структура органов власти и управления всех уровней, где формируется, координируется и контролируется кадровая деятельность на федеральном, региональном и местном уровне.

Реализуется эта подсистема с помощью механизма, включающего в себя организационное обеспечение вопросов отбора, обучения, распределения, аттестации, переподготовки и повышения квалификации кадров, формирование и обучение кадрового резерва, а также общего контроля их деятельности.

Объединенная научно-методическая подсистема включает создание системы индикаторов состояния кадрового потенциала страны, регионов, федеральных и региональных структур, технологий планирования количественных и качественных кадровых изменений.

В то же время до сегодняшнего дня все еще недостаточно исследованы многие аспекты разработки и внедрения современных кадровых технологий в системе муниципальной службы.

Современная российская государственная и муниципальная служба понимает кадровые технологии как комплекс задач управления персоналом органов публичной власти.

Согласно представлению Щукиной Т.В. можно выделить 9 разновидностей механизма реализации кадровой политики на государственной службе как мероприятия определенной направленности:

1) на защиту государственных и гражданских служащих (от неправомерных воздействий со стороны представителя нанимателя; органов государственной власти и их представителей, прочих лиц в случаях нарушения прав служащих при несении государственной службы);

2) на эффективное осуществление служебной деятельности, в том числе с применением кадровых технологий;

3) на адаптацию новых кадров к прохождению государственной службы;

4) на организацию и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, формирование конкурсного кадрового резерва;

5) на предоставление социальных гарантий (в т. ч. пенсии), проходящим государственную гражданскую службу;

6) на привлечение государственных гражданских служащих к юридической ответственности, в том числе за коррупцию;

7) на ротацию управленческого персонала на государственной гражданской службе;

8) на формирование оптимальной структуры органа государственной власти;

9) на создание кадровых служб и органов по управлению государственной гражданской службой в субъектах Российской Федерации [7].

Основой реализации кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы субъекта РФ должна быть ориентация на морально-

этические ценности. Практика показывает, что реформирование последних лет лишь в незначительной степени коснулось реальных проблем профессионализации деятельности чиновников, изменения их мотивации, соответствия новым требованиям системы оказания государственных услуг.

Стоит отметить, что в России нравственные принципы и нормы служебной деятельности государственных служащих пока не получили достаточного и исчерпывающего нормативного установления. Но правила служебного поведения и требования к нему закреплены в действующем законодательстве [5].

Проблемы, возникающие при осуществлении государственной кадровой политики на федеральном, региональном и местном уровнях во многом связаны с законодательными недоработками.

Так, например, нормативную правовую основу чаще всего имеют такие кадровые технологии, как аттестация, конкурсное замещение должностей, формирование и использование кадрового резерва. Недостаточно проработана нормативно-методическая база таких кадровых технологий, как управление карьерой, ротация кадров, проведение государственных квалификационных экзаменов для государственных и муниципальных служащих, единые процедуры оценки кандидатов при поступлении на государственную и муниципальную службу.

Из опубликованных результатов исследований кадрового корпуса муниципальных служащих можно сделать вывод, что проблемы реализации государственной кадровой политики на муниципальном уровне остаются нерешенными в настоящее время. По данным исследования кадровой политики, проведенного в Администрации г.Курска в 2017г., основные проблемы кадровой политики региона и города связаны, прежде всего, с недостатком квалифицированных кадров (38,3%) и бюрократизмом (37,1%). Обеспокоенность публичных служащих дефицитом квалифицированных кадров говорит о проблеме профессиональной компетентности чиновников и соответствию имеющейся квалификации современным требованиям государственной службы.

Согласно результатам проведенного исследования в муниципальных образованиях области применяется не весь комплекс существующих кадровых технологий. Это подтверждается и оценками респондентов, связанными со значимостью применения кадровых технологий на муниципальной службе и степенью их использования на практике. Данные представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы, органы МСУ направлены на работу с уже устоявшимися технологиями кадровой работы (аттестация, квалификационный экзамен), в то время, как профессиональной адаптации сотрудников, формированию и обучению кадрового резерва и ротации кадров практически не уделяется внимания. Это, в конечном счете, способствует непрерывности процесса профессионализации, но одновременно с тем сигнализирует о недостаточной оценке прочих, в том числе инновационных, кадровых технологий, необходимых для роста профессионального уровня муниципальных служащих.

Таблица 1 – Оценка значимости кадровых технологий и степени их внедрения в практику, в %.

кадровые технологии	самые значимые кадровые технологии муниципальной службы	кадровые технологии, которые используются органами МСУ
Проведение конкурса на замещение должностей	60,5	14,2
Квалификационный экзамен	71,4	45,7
Профессиональная адаптация сотрудников	38,3	2,2
Повышение квалификации и переподготовка	66,7	49,2
Аттестация	85,9	62,4
Стажировка	0,51	17,1
Формирование кадрового резерва и его обучение	47,1	16,4
Ротация кадров	21,2	0,6
Испытательный срок	5,2	4,1

Именно муниципальные служащие находятся ближе всего к населению, к его проблемам. Внедрение новой философии «отзывчивой государственной службы», где декларируются прогрессивные ценности, новые управленческие технологии, является длительным и сложным процессом, искусственно внедряемые новые этические нормы и ценности вступают в конфликт со сложившимися на практике [6]. Проблемой является недостаточная конкретизация правил служебного поведения публичных служащих, которые в современном виде не могут служить повседневным руководством к действию в конкретных ситуациях. Отсутствие единых конкретных правил служебного поведения является одной из таких проблем [4].

Анализ внедрения современных кадровых технологий в управление кадровым составом государственной и муниципальной службы позволил определить основные проблемы.

1. Большая роль случайных факторов при реализации кадровой политики, отсутствие профессиональной селекции.

2. Отсутствие четких критериев оценки кадров и кадровых процедур отбора, квалификационных экзаменов, аттестации. Несмотря на разработку системы показателей и индикаторов такой оценки, имеющиеся системы показателей не охватывают все кадровые технологии.

3. Практика стимулирования труда работников, формирования мотиваций к результативному труду оценивается самими работниками как недостаточно эффективная.

4. Формализм и бюрократизм способствуют низкой эффективности и консервативности системы муниципальной службы.

5. Резерв кадров муниципальной политики остается относительно узким, система отбора кадров пока не носит селекционный характер и проводится эпизодически.

Оптимизация применения механизмов кадровой политики в системе муниципальной службы позволит обеспечить их стандартизацию, сократить время на выполнение отдельных задач; и, наконец, повысить уровень управленческой культуры персонала в целом.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // СЗ РФ. - 2002. - №33. - Ст. 3196.
2. Илларионов А.Е. Основы теории государственной кадровой политики. Учебное пособие. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uchebnik-online.com>
3. Охотский Е.В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание: Учебно-методический комплекс — Москва: Экономика, 2011. —344с.
4. Пясецкая Е.Н. Местное сообщество и муниципальное управление: трансформация взаимодействия// Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – № 9. – С. 61-65.
5. Подосинников Е.Ю., Пясецкая Е.Н. Проблемы кадрового обеспечения в условиях реформирования системы местного самоуправления // Наука и практика регионов. - 2016. - № 2 (3). - С. 24-28.
6. Слатинов В.Б. Реформирование государственной гражданской службы России в условиях распространения концепции «новой публичности»: проблемы и ограничения // Среднерусский вестник общественных наук. - 2016. - Т. 11.- № 3.- С. 61-68.
7. Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование. Монография. // Воронеж. Издательско-полиграфический центр «Научная книга». - 2011. – 284с.