

*Первышов Е.А.,
кандидат юридических наук, доцент
доцент кафедры административного и финансового права
Юридический институт СКФУ
Россия, г. Ставрополь*

*Исмаилов К.И.,
студент магистратуры
Юридический институт СКФУ
Россия, г. Ставрополь*

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье раскрывается сущность категории «кадровая политика». Освещаются факторы, играющие деструктивную роль в деле реализации кадровой стратегии в рамках государственной гражданской службы на современном этапе.*

Анализируются некоторые пробелы законодательной базы и проблемы правоприменительной практики, а также предлагаются меры по нивелированию выявленных дефектов и совершенствованию деятельности государственных гражданских служащих.

***Ключевые слова:** государственная служба, кадровая политика, ротация, аттестация, должность государственной гражданской службы.*

***Abstract:** this article reveals the essence of the category of personnel policy, the definitions of the authors are given. The article highlights the factors that play a destructive role in the implementation of the personnel strategy within the state civil service at the present stage.*

Some gaps in the legislative framework and problems of law enforcement practice in this regard are analyzed, and measures are proposed to eliminate the identified defects and improve the activities of state civil servants.

Keywords: *civil service, personnel policy, rotation, certification, position of the state civil service.*

Прежде чем анализировать проблемные аспекты кадровой политики в структурах государственной службы России, видится целесообразным обратиться к исходной категории «кадровой политики», выявить ее составляющие компоненты и цели. Среди одного из приоритетных векторов, имманентно присущих институту государственной гражданской службы РФ, неизменно фигурирует оптимизация эффективности кадровой политики, обеспечение данных структур поистине компетентными, стабильными кадрами с эффективными механизмами их подбора, обучения и оценки знаний [1, с.127].

Дело в том, что решение задач, возложенных на государственных служащих со стороны общества и государства, императивно требует наличия у них соответствующего уровня профессионализма, высокой степени устойчивости к стрессовым ситуациям, умений оперативного принятия управленческих решений в условиях динамично меняющейся внешней среды и иных.

Кадровая составляющая в структурах государственной гражданской службы представляет собой содержательно плюралистичное и крайне ответственное направление деятельности, предполагающее системный подход к решению управленческих, социально-экономических, нравственных, правовых, психологических и иных задач. Как видится, наибольшим содержательным охватом обладает дефиниция кадровой политики, предложенная Л.М. Колодкиным. По его мнению, кадровая политика представляет собой комплексную полиструктурную систему, вбирающую в

себя весь кадровый состав, закономерности и культуру их взаимодействия, морально-психологический климат, нравственный облик данной категории государственных служащих, традиции и правовые нормы деятельности, общую и правовую культуру личного состава [2, с.232].

Также следует отметить трактовку А.Н. Позднышева, считающего, что кадровая политика вбирает в себя совокупность научно-теоретических идей, взглядов, принципов, отношений, которые нацелены на установление целей, задач, и комплекс организационно-практических мероприятий, обеспечивающих разработку форм, методов, механизмов, технологий подбора, распределения, оценки, мотивации эффективного профессионального использования специалистов, конструирование профессиональных требований к государственным служащим [3, с.87].

Базовыми постулатами, предопределяющими конструирование кадровой политики в системе государственной гражданской службы России, являются: законность, гуманность и демократизм; научная обоснованность и рациональность; плановость и целеустремлённость; гласность, обеспечение равного доступа граждан к службе сообразно наличествующим навыкам и знаниям; системный и дифференцированный подход; гласность, стабильность и доступность системы профессиональной подготовки кадров; синтез единоначальных и коллегиальных начал при принятии кадровых решений на всех уровнях управления; сочетание преемственности, опоры на опыт ветеранов государственной гражданской службы с периодической ротацией кадров [4, с.656].

Однако, как показывает практика, некомпетентность многих государственных служащих и их легкомысленное отношение к нормативным требованиям, влекут формирование в глазах населения облика лиц, неспособных к реальному установлению торжества режима законности и правопорядка в стране, к защите фундаментальных прав и свобод личности.

В условиях современных реалий общая нацеленность и содержание кадровой стратегии в рамках государственной гражданской службы predetermined рядом деструктивных факторов:

- весьма жесткими барьерами для проводимой политики реформирования, где особо значим вопрос ограниченного государственного финансирования и ресурсного обеспечения данных мероприятий;

- снижением престижа государственной службы, уровня материального обеспечения и гарантий социальной защиты государственных служащих, лиц, уволенных со службы, и членов их семей;

- ухудшением качества профессиональной подготовки государственных служащих и снижением важных характеристик кандидатов на должности в данной структуре;

- излишне долгим и непоследовательным процессом конструирования нового нормативного фундамента для функционирования органов и учреждений государственной гражданской службы России [5, с.89].

В числе наиболее острых проблем государственной гражданской службы хотелось бы отметить проблему кадрового резерва, под которым понимается группа квалифицированных и инициативных сотрудников, сформированная путем индивидуализированного отбора и комплексной оценки для рассмотрения их в качестве кандидатов для замещения должностей руководителей либо начальников из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава государственной гражданской службы России [5, с.68].

Безусловно, это эффективный механизм превенции «кадрового голода», инструмент мотивации персонала для профессионального совершенствования и важная гарантия обеспечения каждому права на карьерный рост сообразно имеющемуся арсеналу навыков и деловых качеств. Однако в данной области есть некоторые проблемы, требующие решения.

Прежде всего, отсутствует четкость в регулировании системы своевременного назначения на вышестоящую должность сотрудника, который включен в кадровый резерв. На практике имеют место ситуации, когда сотрудник из кадрового резерва подходит по всем параметрам для искомой должности, однако его назначение необоснованно затягивается, что не самым лучшим образом отражается на его общей мотивации. Как видится, это дефект сотрудников кадрового аппарата, которые неспособны рационально оценить потребность в замещении должностей.

Далее, все сотрудники, числящиеся в кадровом резерве, как правило, обеспечиваются индивидуальными программами подготовки. На практике они зачастую составляют индифферентно к персональным качествам и особенностям личности кандидата на замещение руководящей должности, что блокирует возможности формирования у него навыков, требуемых согласно той или иной должности.

Также укажем, что нередко руководители в процессе дачи мотивированного отзыва на кандидатов на включение в кадровый резерв базируются на субъективных оценках в силу отсутствия четкой нормативной системы оценки сотрудников. Отмечается формальное отношение к предписаниям законодателя и достаточно поверхностное изучение личности кандидатов. Это предполагает важность разработки перечня компетенций, являющихся исходными ориентирами при отборе кандидатов на ту или иную должность.

Процедура проведения аттестации государственных служащих также требует своего пересмотра. Так, согласно нормативным предписаниям, мотивированный отзыв непосредственного руководителя такого служащего должен давать объективное представление о профессиональной компетентности такого лица и его личных, деловых характеристиках.

Формально задача по обстоятельному анализу данных качеств аттестуемого, его мотивационной шкалы, уровня потребностей и специфики

темперамента отнесена к ведению руководителей (начальников) всех уровней [6, с.201]. Вместе с тем, опыт практической деятельности наглядно иллюстрирует, что руководители (начальники) соответствующих органов и учреждений, как правило, не обладая специальным образованием в области психологии и диагностики личности, часто весьма поверхностны в оценке личности сотрудника, опираясь на формальные показатели его работы, соблюдение им норм служебной дисциплины, что делает такую оценку усеченной и не позволяющей объективно оценить весь спектр его личностных проявлений.

В данном отношении укажем, что в каждом территориальном подразделении соответствующей структуры государственной гражданской службы, так или иначе, предусмотрен отдел, задействованный в сфере морально-психологического обеспечения, укомплектованный специально образованными кадрами. Они на профессиональной основе осуществляют диагностику индивидуально-психологических характеристик государственных служащих (интервью, анализ документации, социометрия, тренинги и иные методы), а также могут составить прогноз результативности их дальнейшей профессиональной деятельности.

На сегодняшний день на практике предоставление результатов последнего психологического обследования аттестуемого сотрудника осуществляется лишь на основании запроса аттестационной комиссии. Считаем целесообразным сделать предоставление такого заключения психолога к заседанию аттестационной комиссии императивным. В связи с этим, заслуживает внимания также вопрос о включении в состав данной комиссии психологического работника, что связано с зачастую стрессовым и характером служебной деятельности государственных служащих - и только специалисты с соответствующей квалификацией смогут выявить пригодность конкретного сотрудника для дальнейшего прохождения службы.

Имеются иные существенные проблемы кадрово-обеспечительной направленности, существенно блокирующие потенциал службы в органах внутренних дел России. Речь идет, в частности:

- о дефективности применяемых методик выявления и прогнозирования потребностей персонала государственной службы;

- об отсутствии профориентационной работы в отношении государственных служащих;

- о недостаточности денежного содержания государственных служащих, что препятствует созданию надежных стимулов их деятельности.

Еще одной проблемой является отсутствие единой системы оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих.

Несмотря на широкий спектр нормативных правовых актов, посвященных регламентации государственной службы, ключевой закон в данной сфере, предназначенный для формирования устойчивого фундамента для развития и укрепления государственной службы, не смог реализовать изначально заложенный в него потенциал и выполнить обозначенную задачу.

Так, он не смог нивелировать такие деструктивные явления как:

- неконтролируемый рост управленческого персонала;

- расцвет бюрократизма, препятствующего формированию экономических отношений нового типа, и искажающего государственную социальную политику;

- вовлечение значительного массива чиновничества различных уровней управленческой деятельности в политическую борьбу, что влекло саботаж государственных решений;

- коррупцию, которая глубоко «пустила корни» в государственном аппарате;

- устрашающе низкий уровень исполнительной дисциплины.

Как видится, главная проблема в рассматриваемой сфере заключена в недоверии граждан к аппарату государственной власти и его политике. Это

проистекает из того обстоятельства, что институт общественного мнения является одним из самых важных факторов демократии и реализации волеизъявления граждан, поскольку он играет роль связующего компонента между властными структурами и обществом.

Повышение уровня доверия граждан к государственным служащим, как видится, предполагает выполнение ряда стратегически значимых векторов:

- в рамках кадровой политики ориентироваться на постулат о потребности в генерации принципиально нового поколения профессионалов, способных служить в сложных, переходных условиях.

- усиление противодействия коррупционным явлениям в сфере государственной службы;

- повышение компетентности государственных служащих;

- обеспечение отбора на службу с последующим продвижением лишь с опорой на «принцип заслуг» и «принцип равных возможностей», обеспечивающего большую представительность и доступность службы для различных социальных и демографических формирований;

- нравственное воспитание государственных служащих, в том числе, в аспекте повышения корректности государственных служащих во взаимоотношениях с гражданами;

- сосредоточение на профилактических мерах в сфере девиантного поведения служащих (пересмотреть качество профессионального психологического отбора, благодаря которому удастся оперативно выявить лиц с асоциальными и корыстными мотивами).

- повышение мотивации государственных служащих к улучшению качества своей деятельности (в данном отношении следует по достоинству оценить потенциал системы индивидуальных окладов и контрактного механизма, где наличествует четкая корреляция между размером денежного вознаграждения и качеством выполнения служащим своих обязанностей) [7, с.365].

Безусловно, в рамках данной статьи невозможно охватить весь спектр проблем в сфере государственной службы, однако, вышеизложенное позволяет прийти к выводу о том, что обозначенные проблемы выступают в качестве барьеров для эффективного функционирования данного института и препятствуют внедрению инновационных методов и форм организации, планирования, ресурсного обеспечения служащих и стимулирования их профессиональной деятельности.

Использованные источники:

1. Борщевский Г.А. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.А. Борщевский. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 481 с.
2. Основы управления в органах внутренних дел: учебник для вузов / А.Г. Маркушин, О.Л. Морозов. – 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 535 с.
3. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общей редакцией Е.В. Охотского. – 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 564 с.
4. Стахов А.И. Административно-процедурная регламентация деятельности органов исполнительной власти в России. - Москва: Наука, 2019. – 743 с.
5. Бузоверова И.В., Карпухин И.Н. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. – 2019. – №7. – С. 67-72.
6. Лыгина А.В., Бреусова Е.А. Проблемы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 201-206.
7. Дёмин А.А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для вузов / А.А. Дёмин. – 10-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 638 с.