

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

А.А. Карнаух, магистрант

З.А. Хачак, магистрант

А.А. Коровин, доцент

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11932

Аннотация. В статье рассматривается необходимость проведения кадровой политики не только коммерческой сфере деятельности, но и в органах государственной власти. Определяется перечень острых проблем, характерных для действующей кадровой политики. Предлагаются различные мероприятия по улучшению сложившейся обстановки и повышению качества и эффективности труда представителей органов государственной власти.

Ключевые слова: кадровая политика, органы государственной власти, человеческие ресурсы, менеджмент, повышение квалификации, горизонтальная ротация кадров.

Менеджмент в современных компаниях рассматривает человеческие ресурсы как один из ключевых источников получения преимуществ по сравнению с конкурентами. В связи с этим компании, заинтересованные в развитии, активно внедряют новые и улучшают уже действующие системы управления персоналом.

Кадровая политика имеет большое значение не только для коммерческих организаций, но и для государства. Кадровые отношения и процессы наблюдаются во всех сферах деятельности государства и его граждан. Ввиду высокой сложности данного направления только опытные профессионалы с высокой квалификацией в управлении кадрами способны получить нужные результаты.

В последние годы работа в органах государственной власти вновь становится востребованной среди граждан. Всероссийский центр изучения общественного мнения провел исследование, в результате которого выяснилось – 20% россиян хотели бы работать на государство, более 30% молодых людей имеют аналогичное желание. Подобный социологический опрос был проведен и Исследовательским центром портала Superjob.ru, который занимается рекрутингом. По данным опроса более 55% экономически активных россиян

положительно относятся к работе в государственных органах и хотели бы получить такой опыт. Из достоинств государственной службы россияне отмечают наличие связей, возможность карьерного роста, престижность и стабильность профессии [1].

Высокому уровню востребованности работы в органах государственной власти противостоит ряд проблем в этой сфере, связанных с несовершенством действующей кадровой политики:

- низкая мотивация сотрудников;
- высокая текучка кадров;
- неэффективность работы персонала;
- медленное развитие навыков госслужащих.

Ввиду наличия ряда серьезных проблем имеет смысл разработать меры, ориентированные на модернизацию кадровой политики в государственных органах власти РФ.

Один из способов провести оздоровление кадровой политики в госорганах Российской Федерации – оптимизировать методику отбора кандидатов, поступающих на госслужбу. Новая методика позволит точно определять компетенции человека и правильно назначать ему вид деятельности на основе его возможностей, интересов и

способностей. Такая методика включает в себя ряд действий:

1. Добровольное письменное тестирование и психологическое обследование кандидата после получения его письменного согласия.

2. Анализ личности соискателя и его рассмотрение в разных проекциях с применением Стандартизированной многофакторной методики.

3. Дополнительное тестирование кандидата для поиска видов деятельности, в которых соискатель проявит себя как можно лучше.

4. Проведение комплексной оценки кандидата с использованием профиля компетенций и полученных на предыдущих этапах данных [2].

Результат использования предложенной методики – прием на государственную службу только тех лиц, которые заинтересованы в работе, имеют высокую мотивацию, отличаются эмоциональной устойчивостью и низкой конфликтностью. В итоге эффективность работы персонала в целом увеличится, а текучка кадров упадет, снизится напряженность в коллективе.

Второй метод совершенствования кадровой политики в государственных органах Российской Федерации – организация горизонтального перехода сотрудников в другие отделы по смежным специализациям в течение ограниченного времени. Такой подход принесет ряд положительных результатов: увеличение уровня знаний и кругозора работника, получение сотрудником нового опыта, увеличение количества неформальных контактов, увеличение уверенности в себе и своей компетенции. Подобный метод эффективно отразится на работе не только рядовых сотрудников, но и уже опытных специалистов.

Серьезная проблема кадровой политики в России в целом – трудоустройство выпускников высших учебных заведений. Большая часть студентов не знают, куда идти работать после окончания вуза. Решение двух проблем сразу – организация стажировок на государственных должностях для молодых специалистов. С одной стороны, это утолит кадровый голод в политической сфере, с другой стороны, ре-

шит проблему с непониманием выпускников о том, куда трудоустроиваться после вуза.

Суть предложенной стажировки такова – молодые специалисты в качестве стажеров работают поочередно в четырех различных органах исполнительной власти в течение трех месяцев для каждого из четырех органов. За это время стажеры получают знания и опыт, налаживают рабочие связи и в итоге осознают свои приоритеты в профессиональной самореализации.

Еще одна проблема, которая определенно заслуживает внимания – несовершенство действующей системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Работники, направленные руководством на курсы переквалификации, не успевают получать необходимые знания в должном объеме. Зачастую образовательные учреждения, куда начальство посылает подчиненных обучаться, не соответствуют современным стандартам и потребностям в сфере профессиональной подготовки кадров [3].

Решить описанную выше проблему поможет использование опыта Великобритании. В этой стране обучение квалифицированных кадров – первоочередная задача компаний и государственных органов в отношении кадровой политики. В стране работает система конференций, образовательных курсов и занятий, которые проводятся под контролем ответственных за это министерств и ведомств.

Таким образом, для решения проблем высокой текучести кадров, низкой эффективности выполняемой работы, отсутствия должной мотивации и несовершенства профессионального развития государственных служащих необходимо внедрить: совершенствование метода отбора граждан при поступлении на государственную гражданскую службу; горизонтальный переход сотрудников по смежным должностям в другие отделы на ограниченный срок; стажировку в различных органах исполнительной власти Российской Федерации для молодых специалистов, и в дополнение к предложенным мерам наладить систему повышения квалификации государственных служащих в органах власти.

Библиографический список

1. Джавадян Л.Г. Направления повышения эффективности реализации кадровой политики в органах государственной власти // Сборник статей Международной научно-практической конференции. Государственное управления и развития России: вызовы и перспективы. – 2017. – С. 50-53.
2. Федорова А.С. Совершенствование кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации // Наука, образование и культура. – 2016. №5 (8). – С. 80-83.
3. Ярынич И.Н. Кадровая политика органов государственной власти: проблемы и пути совершенствования // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2016. – №4. – С. 9-12.

PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION

A.A. Karnauh, *Graduate Student*

Z.A. Khachak, *Graduate Student*

A.A. Korovin, *Associate Professor*

Trubilin *Kuban State Agrarian University*
(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** The article considers the necessity of personnel policy not only in the commercial sphere of activity, but also in public authorities. The list of acute problems characteristic of the current personnel policy is defined. Various measures are proposed to improve the current situation and improve the quality and efficiency of work of representatives of public authorities.*

***Keywords:** personnel policy, public authorities, human resources, management, professional development, horizontal rotation of personnel.*