

МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Антонова А.А., Матюшин П.Н.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования*

«Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова

pet316@yandex.ru

Выработка и реализация научно обоснованной, социально ориентированной государственной кадровой политики стала насущной потребностью развития российского общества, важной предпосылкой укрепления государства и действующих в нем государственных органов. Процессу формирования кадрового состава посвящена глава 13 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"[1]. При этом в Законе, данный термин не раскрывается. Также отсутствует определение данного понятия и в подзаконных правовых актах.

Кроме того в Методических материалах, представленных на сайте Минтруда и социальной защиты не представлены выходные данные. В некоторых из них содержится только год подготовки, а в некоторых нет даже этого.

Объект – государственная кадровая политика.

Предмет – качество законодательного регулирования на примере таких кадровых технологий как организация отбора, наставничество и профессиональное развитие государственных гражданских служащих.

Так как определения не установлено, то мы будем пользоваться трактовкой Черепанова.

Государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию, востребованию, профессиональному развитию и рациональному использованию кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в стране[5].

Технологий ГКП достаточно много, но мы рассмотрим 3 выделенные на слайде, так как они являются наиболее проблемными с точки зрения нормативно – правового регулирования

Среди кадровых технологий одной из важнейших является отбор персонала.

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году подготовлен Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской служб[2]. Это уже вторая усовершенствованная версия данного методического инструментария.

Отбор здесь объясняется как процедура выявления из числа кандидатов на должность государственной службы того лица (или нескольких лиц), которое в большей степени соответствует квалификационным требованиям данной должности.

Рассмотрим методы оценки при отборе кандидатов, указанные в Методическом инструментарии. Это:

- тестирование;
- анкетирование;
- интервью;
- проведение групповых дискуссий;
- центр оценки;
- написание реферата;
- написание эссе;
- экспертное заключение;
- индивидуальное собеседование и другие, не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации, методы оценки.

При этом к реферату и эссе в Методическом инструментарии выдвинуто ряд недостатков:

- процедура написания реферата и эссе не регламентирована
- очень высокая степень субъективности оценок эссе и рефератов;
- достаточно достоверно и объективно этими методами можно оценить только знание правил оформления документов
- данные методы оценки не обладают валидностью в связи с отсутствием достоверных, статистически подтвержденных данных [2]

Наиболее популярными являются собеседование и тестирование. Это может быть объяснено тем, что данные методы оценки не так сложны в подготовке и проведении

Представляется крайне важным выявление базовых качеств (как, например, знание русского языка, основ компьютерной грамотности и, определение их порогового значения и последующая их оценка. Применение такого механизма позволит сузить воронку отбора на последующих этапах, что сократит временные и денежные затраты, так как для оценки базовых качеств достаточно использовать тестирования. Не менее важно включать в такую оценку базовых качеств именно оценку уровня развития аналитических способностей кандидата, так как они напрямую влияют на скорость и качество обработки информации. Но такие вопросы в тестах встречаются редко.

Надо отметить, что Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» требует доработки в плане определения процедуры формирования кадрового состава. Кроме того в Методическом инструментарии не до конца проработано понятие «система отбора кадров», высказано негативное отношение новым методикам отбора, таким как реферат и эссе. Инструментарий можно доработать ведением антикоррупционных тестов.

Перейдем к исследованию такой кадровой технологии как наставничество.

Данный институт играет немаловажное значение в становлении молодого сотрудника. Однако Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не упоминает институт наставничества среди приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы. В других статьях Закона так же отсутствует такие положения как

оказание практической помощи гражданскому служащему или обеспечение адаптации вновь поступившему сотруднику.

В 2013 году для методического обеспечения системы наставничества на гражданской службе Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации подготовлен Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе[3].

Среди инструментов реализации наставничества можно назвать:

1. Организация вводной лекции для лиц, впервые поступивших на гражданскую службу
2. Создание Интернет-форумов с ответами на часто задаваемые вопросы
3. Организация рабочего места лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в одном кабинете с наставником
4. Использование методов проектного наставничества
5. Проведение обзорной экскурсии по зданию государственного органа
6. Проведение индивидуальных занятий

Необходимо отметить, что выполнение наставнических функций требует большого количества времени, наставник использует вдвое больше своих личностно-профессиональных и временных ресурсов

В связи с этим, его нужно поощрять и стимулировать, так как отсутствие системы мотивации наставников, может привести к отрицательным результатам введения института наставничества. Например, можно рассмотреть возможность внесения изменений в ст.50 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации". В положение о дополнительных выплатах ввести пункт, предусматривающий поощрение за наставничество.

Существующая на сегодняшний день практика применения института наставничества, с одной стороны, дает определенную свободу в определении предназначения рассматриваемого института и его содержания, а с другой — ведет к чрезмерному расширению целей и задач и делает его обременительным для практического осуществления. В целях урегулирование вопроса относительно внедрения института наставничества на гражданской службе требуется внесение соответствующих изменений в федеральное законодательство.

Перейдем к анализу следующей кадровой технологии – профессиональное развитие государственных гражданских служащих.

Рекомендации по вопросам организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Российской Федерации, подготовленные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации[4].

Рекомендации дают лишь общее представление о дополнительном профессиональном образовании. Описывается ход действий при составлении плана организации мероприятий по профессиональному развитию кадрового состава. Первым этапом выступает анализ потребности в профессиональном развитии гражданских служащих, однако схемы проведения данного анализа в

Рекомендациях мы не увидим. Рекомендуемые подходы к определению потребности в профессиональном развитии гражданских служащих основаны на выделении 3 групп: Исполнители, Руководители среднего уровня, Руководители высшего уровня.

Таким образом, получение государственным служащим дополнительного профессионального образования осуществляется в основном без применения технологий индивидуального планирования его профессионального развития и должностного роста. В результате снижается мотивация самих государственных служащих к получению дополнительного профессионального образования и профессиональному развитию, так как результаты обучения не создают достаточных возможностей для их профессионального развития и должностного роста.

Так получение дополнительного профессионального образования скорее является формальностью и повышения результативности деятельности не происходит, поэтому необходимо внедрение новых образовательных технологий, совершенствование нормативно – методической базы.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 28. – Ст.2873.

2. Методический инструментарий по планированию найма и организации отбора кадров для замещения должностей государственной гражданской службы [Электрон ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/>. – Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

3. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электрон ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7>– Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

4. Рекомендации по вопросам организации дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Российской Федерации – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/3>. - Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие / В.В.Черепанов, В.П.Иванов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2007. – 575 с.