

## **Совершенствование кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации**

**Федорова А. С.**

*Федорова Анастасия Сергеевна / Fedorova Anastasia Sergeevna – студент,  
кафедра государственного и муниципального управления,  
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, г. Москва*

**Аннотация:** статья посвящена проблемам кадровой политики органов государственной власти Российской Федерации. Предлагаются авторские пути решения существующих проблем.

**Ключевые слова:** органы государственной власти, кадровая политика, профессиональное развитие, текучка кадров, мотивация.

В современном менеджменте человеческие ресурсы рассматриваются как один из основных источников конкурентных преимуществ организации, поэтому необходимо выстраивать и постоянно совершенствовать системы управления персоналом [1, с. 9].

Кадровая политика является одним из важнейших аспектов развития государства и занимает ключевые позиции во всем многообразии направлений его политики, поскольку кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности, и только от людей с их профессионализмом, опытом и предприимчивостью зависит успех всего дела [2, с. 5].

Сегодня на рынке труда складывается довольно непростая ситуация в связи, с чем работа в государственных органах вновь приобретает былую привлекательность. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения каждый пятый россиянин хотел бы поработать на государство, а среди молодежи – даже каждый третий [3]. Наиболее положительные результаты показывает опрос Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru, согласно которому около 55 % экономически активных граждан России хотели бы занимать должности в государственных органах [4]. Основными мотивами поступления на государственную службу являются стабильность, престижность, карьерный рост и наличие связей.

Среди основных проблем органов государственной власти, как правило, встречаются высокая текучесть кадров, отсутствие должной мотивации, достаточно низкая эффективность выполняемой работы и несовершенство профессионального развития государственных служащих. Поэтому представляется необходимым разработать ряд мер, направленных на совершенствование кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации.

Первым предложением является совершенствование метода отбора граждан при поступлении на государственную гражданскую службу, который позволит определить оптимальный вид деятельности для кандидата с точки зрения его эффективности.

Целью данной инициативы является сокращение текучести кадров и повышение эффективности работы органа государственной власти, отбирая наиболее подходящих и мотивированных кандидатов на работу путем проведения психологического обследования и тестирования.

Для этого необходимо ввести понятие «психологическая годность к государственной гражданской службе», внедрить психологическое обследование и тестирование при отборе кадров на должности государственной гражданской службы, а также заключить соглашения на безвозмездной/платной основе с психоневрологическими учреждениями и кафедрами институтов, владеющими методиками исследования личности.

Схема проведения при отборе кандидатов на соответствующую должность будет строиться следующим образом:

1) психологическое обследование и тестирование человек должен проходить добровольно, дав при этом письменное согласие;

2) наилучшим способом выявления структуры личности является методика Стандартизированного многофакторного метода исследования личности, которая дает возможность рассмотреть человека в разных проекциях: с позиции его деловых качеств и устойчивых профессионально важных свойств, его стиль общения, мотивационную направленность и особенности эмоционального реагирования. На сегодняшний день существует несколько вариантов данного метода: полный включает 566 утверждений и краткий содержит 398 утверждений, на которые необходимо ответить «Верно», «Неверно» или «Не знаю». Тест имеет высокую достоверность, и может быть использован в динамике;

3) если по психологическим характеристикам кандидат годен на вакантные должности государственной гражданской службы, то необходимо провести дополнительное тестирование: какой вид деятельности в структуре управления для него наиболее подходящий с точки зрения эффективности;

4) после дополнительного тестирования необходимо предоставлять профиль компетенций, описание вакансии, на основе которых будет производиться отбор кандидатов;

5) комплексная оценка кандидата. По итогам психологического тестирования направлять руководителю развернутое резюме кандидата с характеристикой и рекомендацией по его перспективам работы на вакантной должности в антимонопольном органе.

В результате повысится эффективность за счет профилактического отсева лиц, которые не мотивированы на работу, довольно конфликтны и эмоционально неустойчивы, а также это позволит сократить текучесть кадров и снизить на минимальный уровень социальную напряженность в коллективе.

В рамках совершенствования процесса профессионального развития и обучения возможным вариантом является горизонтальный переход сотрудников по смежным должностям в другие отделы на ограниченный срок.

Схема проведения будет строиться следующим образом:

1) для того чтобы осуществить это мероприятие, необходимо получить письменное согласие перемещаемого работника. Отбор будет происходить по одному обеспечивающему специалисту/специалисту из каждого отдела;

2) количество отделов в одном Управлении колеблется от двух до семи, таким образом, среднее количество отделов в Федеральной антимонопольной службе составляет около 4. Например, в центральном аппарате Федеральной антимонопольной службы существует 30 Управлений и 118 отделов, следовательно, мы можем направить 118 сотрудников на смежные специальности, причем это количество можно разделить на I и II полугодие по 59 человек за полгода с учетом их согласия;

3) сотрудник будет перемещаться в новый отдел сроком на 1 календарный месяц, поскольку это является самым оптимальным вариантом для приобретения новых навыков, после чего он возвращается на свое место работы.

Грамотная ротация позволит расширить знания и кругозор сотрудника, обрести новый опыт, увеличить число неформальных контактов, а также обеспечить полное погружение в различные рабочие процессы. Данный прием позволит развивать кадры, не давать работникам «скучать» на одном месте, укрепить уверенность в себе и выявить сильные и слабые стороны. Таким способом можно вырастить отличных заместителей и даже руководителей, если при этом сотрудник обладает необходимыми знаниями и личными качествами.

Кроме того, одним из актуальных вопросов для выпускников ВУЗов является их дальнейшее трудоустройство. Многие студенты до самого последнего момента не знают, куда пойдут работать. Так как государственная служба испытывает определенный «кадровый голод», то проведение стажировок среди молодых специалистов может быть направлено как на решение этой проблемы, так и на повышение их мотивации.

Целями данного проекта являются популяризация государственной службы среди молодежи и пополнение кадрового состава государственной службы молодыми квалифицированными специалистами, поэтому возраст кандидатов на участие в стажировке ограничивается тридцатью годами.

Суть данного предложения заключается в том, что стажеры в течение года работают по очереди в четырех разных органах исполнительной власти, где будут вакантны места, по три месяца в каждом.

В качестве критериев на участие в конкурсе на прохождение стажировки будут заявлены наиболее востребованные специальности высшего образования, такие как «Экономика и управление», «Юриспруденция», «Государственное и муниципальное управление». Окончательные места стажировки определит соответствующая комиссия исходя из результатов оценочных процедур.

Оценка будет проходить в два этапа. На первом этапе кандидатам предстоит пройти тестирование и выполнить практические задания, которые будут составлены с учетом требований к знаниям и навыкам, заявленным органами власти. Второй этап пройдет в виде собеседования, где конкурсная комиссия оценит личностные качества кандидатов. Участники, которые наберут в сумме наибольшее количество баллов, будут приняты на стажировку.

Со стажерами будут заключены трудовые договоры сроком на 1 год на замещение новой должности «эксперт», которая не будет относиться к должностям государственной гражданской службы. В остальном никаких отличий от других работников у них не будет.

В каждом месте стажировки за молодыми специалистами закрепляется наставник, вместе с которым разрабатывается подробный план прохождения стажировки. По окончании стажировки готовится отчет об исполнении плана стажировки.

Благодаря работе в различных Управлениях они завязывают рабочие контакты, налаживают рабочие коммуникации, узнают различные стороны системы государственного управления, могут точно определить приоритеты в направлении своей профессиональной самореализации.

Если стажеры смогут показать свои сильные стороны и заинтересовать работодателя, то им будут предложены варианты поступления на государственную службу. Если нет, то по окончании срока действия трудового договора они самостоятельно будут выбирать дальнейшее направление своей профессиональной деятельности.

Таким образом, проведение конкурсов молодых специалистов может способствовать развитию карьерного потенциала, укреплению внутренних коммуникаций и снятию напряженности в сфере обновления кадров.

Подводя итог, стоит отметить, что для решения проблем высокой текучести кадров, низкой эффективности выполняемой работы, отсутствия должной мотивации и несовершенства профессионального развития государственных служащих необходимо внедрить:

- 1) совершенствование метода отбора граждан при поступлении на государственную гражданскую службу;
- 2) горизонтальный переход сотрудников по смежным должностям в другие отделы на ограниченный срок;
- 3) конкурс среди молодых специалистов в виде стажировки в различных органах исполнительной власти Российской Федерации позволит решить.

#### *Литература*

1. *Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г.* Кадровая политика и кадровое планирование. - М.: Юрайт, 2014. - 444 с.
2. *Черепанов В. В.* Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. - М.: Финакадемия, 2009. Ч. 1. - 144 с.
3. Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=112783>.
4. Исследовательский центр портала Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111227/rossiyane-teryayut-interes-k-rabote-v-organah-vlasti/>.