

Факторы развития кадрового потенциала на государственной гражданской службе Российской Федерации

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Махницкий Данил Павлович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: d.makhn@ya.ru

На сегодняшний день вопрос существенного пересмотра принципов и механизмов кадровой политики государственных ведомств является одним из наиболее острых на государственной гражданской службе. Это подтверждается многочисленными аналитическими работами[1].

В условиях масштабного внедрения проектного подхода, цифровизации экономики и процесса оказания государственных услуг, снижения общей численности государственных гражданских служащих (в 2018 - 2024 годах предполагается сокращение госаппарата на 30%[2]), качество оставшегося административного аппарата будет играть ключевую роль в повышении эффективности государственного управления. Более 42% респондентов «Левада-центра» считают высокое качество государственного управления одним из ключевых факторов благополучного и высокоразвитого государства. Это обуславливает также и высокий интерес политических властей в период предвыборной кампании к теме эффективности государственного управления.

Вопрос привлечения молодых и перспективных специалистов на государственную гражданскую службу становится актуальной темой и для руководителей высших органов исполнительной власти[3]. Осуществляются пусть и масштабные, но пока ещё не структурированные попытки работы с перспективным кадровым составом страны. На уровне отдельных министерств реализуются проекты по формированию пула наиболее перспективных сотрудников, которые могут претендовать на приоритетный карьерный рост[4]. Формируются федеральные, региональные и ведомственные кадровые программы.

Все происходящие изменения объединяет принадлежность к условной кадровой реформе, которая базируется на следующих организационных ценностях ведомственной культуры: инициатива, непрерывное обучение, оптимизация процессов и рефлексия, восприимчивость к инновациям и изменениям.

База данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе, сформированная Минтрудом России в 2015 и 2016 годах, уже начитывает около 115 конкретных практик, рекомендованных к внедрению. На сегодняшний день Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» определяет необходимость внедрения перспективных кадровых механизмов, но напрямую не обязывает ведомства к этому. В данной ситуации решение вопроса об использовании существующих кадровых технологий (или разработки новых) остается за руководителями. При этом реальная оценка работы кадровых служб государственных органов может искажаться по причине высокого конкурса на замещение одной вакантной должности. Привлечение персонала в федеральные ведомства сегодня не является проблемным аспектом, в то время как подбор и выявление сотрудников с наиболее подходящими личностно-деловыми качествами может оказаться слабым местом деятельности кадровой службы. Большую роль в формировании кадрового состава сегодня играет лоббизм со стороны руководителей департаментов и непосред-

ственных руководителей отделов, что может приводить к снижению прозрачности работы кадровых лифтов.

Процесс внедрения передовых кадровых технологий в государственные органы сегодня не встречает законодательных ограничений. Но в государственных органах возникают ограничения неформального, лоббистского и коррупционного характера. При этом большую роль может играть нежелание руководства брать на себя дополнительную ответственность за реализацию кадровых реформ внутри ведомства.

Хочется отметить, что исключительно важную роль в такой ситуации играет компетентность самих сотрудников кадровой службы ведомства. С помощью проектного подхода, сформированного в рамках исполнения Постановления Правительства от 15.10.2016 № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации», кадровая служба правомочна самостоятельно инициировать структурные изменения. В описанных условиях именно к качеству персонала кадровой службы должны предъявляться высокие требования. От того, насколько сотрудники кадровой службы сами соответствуют необходимым требованиям, будет зависеть и качество кадрового состава всего ведомства. По этой причине будущие сотрудники кадровых структур должны проходить отдельные курсы подготовки, иметь индивидуальные треки карьерного роста и в полной мере обладать всеми необходимыми soft и hard навыками. Необходимо создание образовательных структур, осуществляющих консультационную и методологическую поддержку кадровых работников, а ведение кадрово-учетной работы в её старом понимании должно быть либо автоматизировано, либо вынесено за штат государственного органа.

Можно однозначно сказать, что на сегодняшний день в Российской Федерации сложился общественный консенсус относительно вопроса необходимости повышения качества работы как отдельного государственного служащего, так и всей системы в целом. Накоплено существенное количество отдельных кадровых технологий, но отсутствует полноценная система кадрового инжиниринга на федеральном уровне. Внедрение кадрового инжиниринга возможно лишь при осуществлении масштабной кадровой программы по работе с персональным составом кадровых служб. В саму кадровую службу государственного органа должен попадать наиболее квалифицированный и мотивированный персонал, владеющий всеми современными кадровыми, коммуникативными и технологическими инструментами.

Источники и литература

- 1) Маслов Д., Дмитриев М., Айвазян З. Аналитический обзор «Отдельные аспекты трансформации государственного управления: процессы и качество» М.: Центр стратегических разработок. 2018.
- 2) Бутрин Д. Алексей Кудрин советует уволить треть чиновников // Коммерсантъ. № 100 (6094). 2017.
- 3) Кремль объявил о поиске «управленческой элиты завтрашнего дня» // Ведомости. 2018 (URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2017/10/11/737458-kreml-obyavil-konkurse-dlya-rukovoditelei>).
- 4) Талыбов А. Создание условий для постоянной генерации идей внутри Министерства / Выступление на Российском инвестиционном форуме в Сочи (URL: <http://economy.gov.ru/minec/press/news/201816022>).