

Л. А. Подлубная – магистрант кафедры экономической теории и предпринимательства

Е. М. Ильинская – научный руководитель

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ

В нашей стране государственные служащие традиционно рассматриваются как «чиновничество», то есть группа должностных лиц, обладающих определенным социально-правовым статусом в иерархии государства, определенными привилегиями, в большинстве своём не чужающиеся коррупции и бюрократы. В советское время говорили, что чиновники обладают единой ментальной основой – бюрократическим сознанием...

Сегодня ситуация практически не изменилась. Меняются власть, язык, терминология, но смысл остается прежним. С экранов телевизоров нам говорят о борьбе с коррупцией, о росте экономического благосостояния, производства, на деле же далеко не все так безоблачно как нам пытаются доказать.

Сегодняшний правящий класс уже не переделать, он такой, каким воспитало его время и тот, кого выбрал народ, на выборах. Другое дело, что мы можем изменить подходы к подбору новых госслужащих и тем самым качественно изменить государственный аппарат.

Проблема подбора государственных служащих сегодня стоит очень остро. Как сказал Дмитрий Медведев на встрече с членами «открытого правительства»: «...есть молодые, современные люди, но без опыта. Есть люди проверенные, хорошо себя зарекомендовавшие, но, что называется, уже «сбитые лётчики», которым, пора другими делами заниматься. Ни нормальных социальных лифтов, ни нормальной системы отбора у нас до сих пор действительно не создано».[1]

Многие, кто выбрал специализацию «государственное и региональное управление» руководствовались престижностью данного направления. Многие хотят управлять, но лишь немногие понимают, какая ответственность ложится на их плечи. Госслужащий это не только тот, кто исполняет обязанности по государственной должности или тот, кто занимает определённый пост, это человек, от которого зависит жизнь других людей. Государственные служащие имеют огромное влияние на жизнь обычных граждан. Во многих случаях эти лица могут принимать решения, имеющие большое значение для повседневной жизни граждан, а также признавать, отклонять или изменять просьбы граждан о некоторых услугах или разрешать.

В нашей стране все государственные служащие делятся на три категории: А, Б и В. К категории «А» относятся руководящие лица, такие как Президент, Председатель Правительства, председатели палат Федерального Собрания, руководители органов законодательной и исполнительной власти субъектов РФ, депутаты, министры, судьи. К категории «Б» относятся должности, непосредственно утверждаемые для обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории «А», и к категории «В» относятся должности, учреждаемые государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий. Например, категория «А» – Президент, категория «Б» – руководитель его администрации, категория «В» – от начальника управления до консультанта.

Особое внимание хочется уделить последней категории, поскольку именно эти люди реализуют задуманное лицами вышестоящих уровней. Эта категория самая многочисленная и всегда востребованная, поэтому стоит рассказать о специфике должностей этой категории. Итак, российский чиновник категории «В» должен знать, что у него нет права вырабатывать политику, его дело - служить политике и в максимально функциональной степени исполнять поставленные задачи. Госслужащий сам себя должен ориентировать на выявление проблем в той сфере, где он работает, причин и условий их возникновения и по возможности их решать. Чиновник данной категории должен понимать, что такое принцип субсидарности, который заключается в том, что более крупная управленческая структура не должна делать то, что более мелкая в состоянии сделать так же хорошо или лучше. Вся деятельность госслужащего любой категории должна быть ориентирована на конкретного адресата. Это, прежде всего гражданин, социальная группа, гражданское общество. Поэтому ему следует всегда думать, как – позитивно или негативно – то или иное управленческое решение, нормативный акт будет воздействовать на общество. Все следует примерять на себя. И последнее это ясное определение приоритетов.

Для решения той или иной политической установки госслужащему требуется выяснить, что следует решить вначале, что можно отнести на более поздний срок, а что и вовсе отбросить. Например, во французской правительственной практике заложено понимание того, что минимум раз в пять лет происходит глубокое осмысление общественных проблем и возможностей их решения. После такой оценки появляются 25% новых проектов, за счет 25% старых, они просто бесцеремонно выбрасываются из планов и бюджета. [2] Возможно в нашей стране так же целесообразна подобная практика.

В настоящее время многочисленные проблемы с управлением кадрами государственной службы можно сгруппировать в несколько основных блоков.

Первый блок проблем – недостаточная квалификация государственных служащих. Чиновники часто не в состоянии решать задачи, которые ставит перед ними общество, особенно в условиях реформирования системы государственного управления. Сказывается недостаток профильного образования и опыта, не хватает профессиональных знаний, умений и навыков, на низком уровне остается владение компьютерными технологиями и иностранными языками. Депрофессионализация чиновников особенно ярко выступает на фоне старения кадрового состава, уменьшения состава среднего звена управления в госорганах. Наиболее дееспособные кадры уходят из государственной службы в бизнес-структуры. При этом существующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих, по мнению экспертов, не только не способствует изменениям на государственной службе, но и часто, напротив, тормозит развитие кадрового потенциала государственной службы. Система подготовки госслужащих требует модернизации, привлечения к преподавательской работе действующих профессионалов-практиков. Необходим пересмотр образовательных стандартов и создание условий для развития конкуренции на рынке образовательных услуг для государственных служащих.

Вторая общая проблема - проблема корпоративной культуры госслужащих. Государственная служба представляет собой не только правовую, социальную и организационную систему, но и этическую. Государственная служба выступает носителем должной морали, нравственных ценностей, ориентирует людей на соблюдение моральных норм. Давно замечено, что стабильность и надежность государственной службы зависят не только от профессиональной подготовки, но и морального состояния государственных служащих, их нравственных качеств. Однако, в настоящее время ценности и нормы, морально-этические установки чиновников часто несовместимы с представлением об эффективной государственной службе. Таким образом, с одной стороны, чиновники, как правило, не удовлетворены положением дел, с другой стороны, они же негативно воспринимают любые изменения.

Третий блок проблем связан с привлекательностью государства как работодателя на рынке труда. Труд государственного служащего существенно недооценен, особенно, что касается среднего руководящего состава органов власти, тех самых категорий «Б» и «В». Согласно Указу Президента РФ от 10.04.2004 N 519 «О совершенствовании оплаты труда лиц, замещающих отдельные государственные должности Российской Федерации и лиц, замещающих отдельные должности федеральной государственной службы», размер денежного содержания гражданских служащих был увеличен. Тем не менее, для квалифицированных специалистов он по-прежнему оставался явно занижен по сравнению с аналогичными позициями в бизнес-структурах. В то же время, как показала практика, не стоит ожидать, что механическое повышение денежного содержания чиновников без обновления кадрового состава даст соразмерное увеличение эффективности труда. Определенные шаги в реформировании оплаты труда госслужащих предпринимаются, о чем свидетельствует Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 29.09.2008) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов...», но насколько они окажутся эффективными, покажет время. [3]

Но наиболее значимой проблемой в системе управления кадрами на государственной службе является отсутствие целостной системы по подбору госслужащих. Отчасти это так, потому что государственная служба и на федеральном уровне, и на уровне субъектов Федерации осуществляется как служба в отдельном органе государственной власти и подбор на эти должности осуществляется непосредственно на местах. Во многих иностранных государствах такие службы по подбору государственных кадров существуют. К примеру, в США функционирует управление персонала госслужащих. Там производится назначение госслужащего на должность, продвижение по службе, оценка труда, действует система поощрений и наказаний, вырабатываются рекомендации по совершенствованию кадровой

работы. В Японии есть ведомство национальных кадров – структура, подотчетная кабинету министров. Конкурс от 30 до 50 человек на место. В Китае – министерство кадров, во Франции и Италии: министерство государственной службы. В других странах кадровая политика и управление находится в ведении финансовых ведомств или МВД (которые нельзя отождествлять с российскими).

Одним из методов решения сложившихся проблем может стать разработка системы KPI (ключевых показателей эффективности). Для того чтобы выстроить систему KPI с учетом российской специфики, очень важно научиться оценивать факторы, которые оказывают на нее влияние. В данном случае система показателей должна строиться на предположении о том, что государственные органы функционируют в системе определенных внешних и внутренних ограничений и обладают определенными возможностями для осуществления своей деятельности, характеризуемыми показателями процесса и показателями результативности.

Стратегия в области управления персоналом государственных структур, определение целей ее деятельности входят в зону ответственности представителей высшего руководства министерств и ведомств, но реализуют намеченное именно сотрудники. Отсутствие конкретных задач и соответствующей системы оценки и мотивации приводят к тому, что исполнители не координируют свои действия с задачами ведомства и не имеют возможности ориентироваться в стратегических приоритетах. Для решения вопросов управления персоналом государственных структур такие показатели должны быть подобраны системно и сбалансированы относительно целей и стратегии того или иного государственного органа, поскольку результат деятельности государственного служащего невозможно адекватно оценить, не имея четкого представления о том, для чего он нужен.

Основными целями внедрения ключевых показателей эффективности в государственном секторе являются:

- стимулирование эффективности и качества работы органов, их подразделений и отдельных служащих;
- анализ соответствия функций служащих общественным потребностям;
- создание системы обратной связи чиновников с «клиентами» (потребителями государственных услуг);
- повышение прозрачности деятельности государственных органов.

В настоящее время по инициативе Минэкономразвития в ряде субъектов РФ (Самарская и Саратовская области, Краснодарский край, Таймырский АО, Республика Чувашия) уже проводятся первые эксперименты по внедрению ключевых показателей эффективности. [3]

Так же особое внимание следует уделить методам подбора кандидатов на государственную должность. Необходимо отметить, что вакансий на сегодняшний день много, но все они зачастую касаются набора *ведущих специалистов* в то или иное ведомство. Набор требований достаточно обширный и включает в себя не только умения и навыки, касающиеся непосредственно занимаемой должности, но и знание многочисленных законов страны и того субъекта РФ, где требуется соискатель. Отбор проводится на конкурсной основе, путем проведения индивидуального собеседования. Однако далеко не всегда после получения рабочего места человек сохраняет свой энтузиазм и стремление двигаться вперед. Поэтому целесообразно проводить профессиональные экзамены и тесты для госслужащих в течение всего времени пребывания на должности, предположительно один-два раза в год. По результатам такой проверки профпригодности возможно проведение ротации кадров. Человек не должен думать, что занимаемое им место закреплено за ним навсегда, он должен ценить его и со всей ответственностью подходить к поставленным ему задачам.

Подводя итог сказанному, хочется еще раз сказать, что проблема подбора госслужащих очень важна и актуальна, поскольку именно от этих людей завит настоящее и будущее нашего государства. Пути решения сложившихся проблем могут быть следующие:

- создание государственного кадрового агентства по привлечению к госслужбе профессионалов;
- снижение бюрократических проволочек;
- повышение корпоративной культуры госслужащих;
- противодействие коррупции;

- разработка четкой системы оценки работы госслужащих и механизма жесткого и быстрого увольнения с должностей госслужащих любого уровня;
- разработка системы KPI;
- отбор служащих должен проводиться на конкурсной основе, причем не только в формате собеседования;
- проведение профессиональных экзаменов и тестов для госслужащих в течение всего времени их пребывания на должности;
- ротация кадров.

Соблюдение этих рекомендаций поможет сформировать устойчивый государственный аппарат, состоящих из инициативных людей не равнодушных к проблемам России. Государство — это то, что мы делаем вместе, и не можем делать поодиночке.

Библиографический список

1. Бобров М., По мнению Президента, подходы к подбору госслужащих должны быть изменены. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.1tv.ru/news/polit/201503>
2. Деловая пресса. Что решают кадры. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.businesspress.ru/newspaper/article_mld_40_ald_120450.html
3. Воропаев С.В. Для чего нужны KPI государственной службе. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://mobilization.su/component/myblog/tags/оценки-работы-государственных-служащих>