

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Толкачева Валерия Павловна

студент, Сочинский государственный университет, РФ, г. Сочи

Для помощи в адаптации новому госслужащему, необходимо управлять этим процессом с профессиональной точки зрения, так как от успешности протекания процесса адаптации зависит продуктивность работы сотрудника и его решение о правильности выбора новой работы. Госслужащие нуждаются в помощи адаптаторов. На групповом уровне в качестве адаптаторов для них выступают специальные субъекты, которые устанавливают нормативно-правовое положение служащих, регламентируют всевозможные нюансы их деятельности. К ним причисляют Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ, предусмотренный Федеральным законом "Об основах государственной службы в РФ", органы по вопросам государственной и муниципальной службы субъектов РФ, кадровые службы органов государственной власти и местного самоуправления.

Адаптаторами для данной социально-профессиональной группы могут являться также институты гражданского общества, в том числе СМИ, общественные объединения.

Рассмотрим законодательно закреплённые гарантии и льготы, которые существуют на данный момент в системе управления процессом адаптации государственных и муниципальных служащих:

- обязательное государственное страхование в случае причинения ущерба здоровью и имуществу в связи с исполнением должностных полномочий;
- обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения службы;
- санаторно-курортное лечение в соответствии с заключением медицинского учреждения;
- пенсионное обеспечение за выслугу лет;
- особая профессиональная культура, в рамках которой действуют все сотрудники данной организации;
- повышение квалификации и переподготовка в соответствии с должностью.

В качестве обоснования рассмотрим нормы, введенные законодательством и некоторые дополнительные правила. В частности, теперь размер пенсии государственного служащего может увеличиваться каждый год на 3%, при условии наличия у него минимального стажа продолжительностью 15 лет. Рассмотрим пример роста пенсии, с изначальным размером 10 000 рублей и последующим ежегодным ростом, с 2018 года до 2021 года:

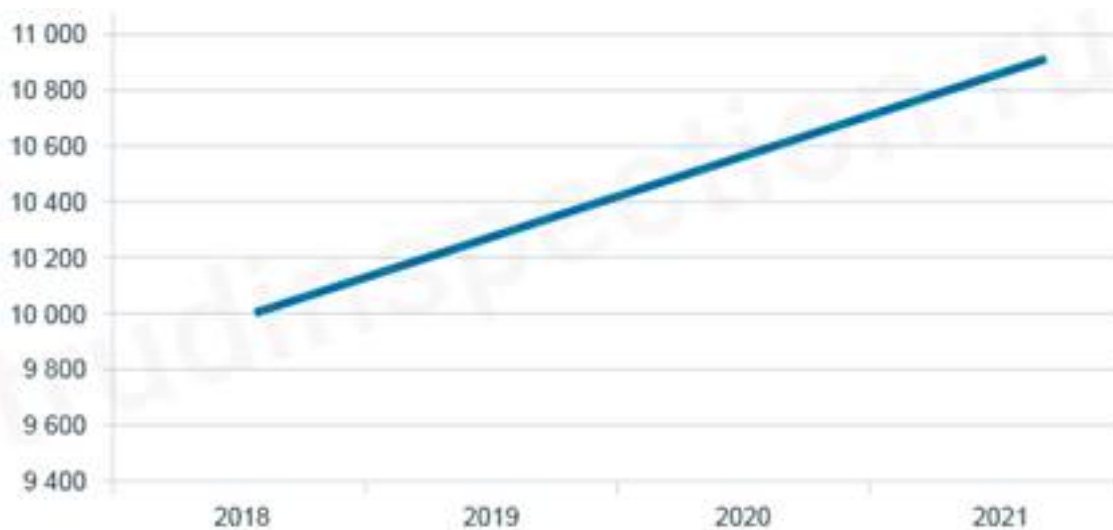


Рисунок 1. Пример роста пенсии, с изначальным размером 10 000 рублей и последующим ежегодным ростом, с 2018 года до 2021 года:

Субъекты Российской Федерации устанавливают дополнительно свои особые льготы. На основании программы «Развития муниципальной службы в администрации города Сочи на 2020-2024 годы» имеются льготы:

- создание условий для оптимального организационно-правового, методологического обеспечения муниципальной службы;
- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы, результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих
- повышение престижа и открытости муниципальной службы в администрации;
- привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов;
- повышение эффективности работы кадровой службы; внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами;
- запрет на любую дискриминацию человека.

Все перечисленные средства управления способствуют более уверенному и спокойному прохождению процесса адаптации государственных и муниципальных служащих города Сочи. В подтверждении данных выводов, используем результаты опроса госслужащих по поводу их мотива нахождения на службе.



Рисунок 2. Результаты опроса

Как следует из опроса, самыми действенными мерами повышения эффективности госслужащих названы совершенствование систем карьерного роста (61%), найма и подбора кадров (58%). На основании закона Краснодарского края от 8 июня 2007 года №1244-кз «О муниципальной службе в Краснодарском крае» действуют следующие средства управления:

- трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы;
- внесение дополнительных условий в трудовой договор не должно ухудшать положение муниципального служащего по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;
- за добросовестное исполнение муниципальным служащим должностных обязанностей к нему могут применяться различные виды поощрений.

Данные факторы создают для группы служащих свою особую специфику, которая подтверждает необходимость в разработке особой программы по адаптации служащих в Краснодарском крае. Также об этом свидетельствуют особые ограничения, указанные в законодательстве, которые накладываются на деятельность госслужащих. Данные ограничения запрещают иметь двойную трудовую занятость, использовать свое положение и материально-техническое обеспечение в личных целях, участие в забастовках и другие. Это оказывает значительное давление, которое компенсируется указанными выше средствами

управления процессом адаптации.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 года "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ». – Текст: электронный//Правовая справочная система КонсультантПлюс: [сайт]-URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
2. Закон Краснодарского края от 8 июня 2007 года (с изменениями на 3 апреля 2020 года) №1244-кз «О муниципальной службе в Краснодарском крае». – Текст электронный// Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации Кодекс: [сайт]-URL: <http://docs.cntd.ru/document/461601139>
3. Муниципальная программа Администрации города Сочи «Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-2020 годы». - Текст: электронный//Сайт Администрации города Сочи:
[сайт]-URL:<https://sochi.ru/upload/iblock/35a/35a51ac881fdbab0be2e8351c03092d6.docx>