

МОТИВАЦИОННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ковалёва Анастасия Васильевна

студент Южно-Российского института управления РАНХиГС, РФ, г. Ростов-на-Дону

В статье рассматриваются некоторые проблемы реализации кадровой политики в Российской Федерации. Особое внимание уделяется проблемам мотивационной составляющей работы государственных и муниципальных служащих, отсутствию объективных показателей эффективности и результативности, высокому уровню коррупции. Так же в статье анализируются данные ВЦИОМ об уровне доверия граждан к органам власти.

В современных условиях реформирования государственной и муниципальной службы в РФ достаточно остро стоят проблемы реализации кадровой политики. Важность этого вопроса заключается в необходимости компетентного и адекватного управления для повышения уровня жизни населения, сохранение стабильности развития общества и государства. Кадровая политика посредством подбора персонала способствует наиболее качественному и быстрому решению органами власти поставленных перед ними задач, так как каждый чиновник в идеале выступает для гражданина гарантом хотя бы возможности решения его насущных проблем, находящихся в рамках компетенции соответствующего служащего.

В научной литературе кадровую политику можно определить, как механизм привлечения, ротации и продвижения кадров в государственном аппарате. Кадровая политика влияет не только на результативность функционирования государственного аппарата страны, но и на состояние управленческой системы государства в целом, на качество социальной сферы и эффективность функционирования всех секторов экономики. Именно подбираемый персонал непосредственно воздействует на реализацию происходящих в стране реформ, обеспечивает выполнение решений, направленных на модернизацию жизни российского общества. Поэтому со стороны государства необходимо проведение комплексной системной кадровой политики, в рамках которой будет осуществляться подбор высококвалифицированных кадров, ориентированных на достижение поставленных перед государством целей и эффективность реализации функций управления.

В 2014 году был разработан проект Федеральной программы «Развитие государственной службы РФ (2015–20108 годы)», направленной на «повышение эффективности формирования кадрового состава всех видов государственной службы, раскрытие его профессионального потенциала и расширение мотивации, а также на содействие развитию муниципальной службы посредством практического внедрения новых принципов кадровой политики» [4]. В нём выделяются некоторые проблемы, встречающиеся в ходе реализации государственной кадровой политики, среди которых неэффективность мотивационных механизмов, связанная с отсутствием объективных показателей оценки результативности деятельности чиновников, низким уровнем обеспечения установленных государственных гарантий (в том числе неадекватная современным условиям система оплаты труда, особенно среди сотрудников низшего и среднего звена).

В России и за рубежом проводились различные исследования, показывающие приоритет моральной мотивации над материальной, считающейся более краткосрочной и, следовательно, менее эффективной. Но такие результаты входят в определённое противоречие с реалиями нашей страны. Ни для кого не секрет, что одним из главных мотивов поступления на службу как раз и является материальная и социальная обеспеченность, включающая в себя достойную оплату труда и поощрения. Помимо этого, на

низкооплачиваемых должностях заметна огромная «текучесть» кадров. Отсутствие достойного материального поощрения ведёт к снижению компетентности чиновников и эффективности управления, а, значит, к неоправданному росту численности аппарата из-за невозможности реализовывать ими свои функции на должном уровне. Это, в свою очередь приводит к увеличению бюджетных расходов на содержание служащих и к общей бюрократизации, увеличению бумажной волокиты и служит поводом для критики со стороны общества, что также не добавляет стабильности развития государства.

Следовательно, необходим поиск баланса между численностью государственных и муниципальных служащих, их функциональными обязанностями и платой за деятельность, в том числе в виде различных надбавок и поощрений за достигнутые результаты. В качестве мер материальной мотивации, помимо повышения заработной платы, может так же служить предоставление жилья для молодых специалистов, особенно в сельской местности; льготное кредитование, в том числе ипотечное, и т.д.

Проблемы, связанные с низким уровнем моральной мотивации чиновников, так же стоят достаточно остро. Это связано, в первую очередь, с низким авторитетом власти в глазах населения. Кроме того, на моральную мотивацию влияет и небольшая возможность самореализации, творческого подхода к деятельности, что обусловлено спецификой работы в органах власти. Моральная мотивация работников непосредственно связана с социально-психологическим климатом, поэтому её минимизация может привести к уменьшению работоспособности человека и результативности его деятельности. Одним из способов улучшения психологического климата может служить установление принципа обратной связи, благодаря которому рядовой работник будет чувствовать себя причастным к разработке и принятию управленческих решений, внедрению индикаторов оценки своей деятельности, лояльно относиться к ним. Развитие обратных связей так же будет способствовать адекватному пониманию поставленных перед работниками задач, что так же может улучшить качество работы сотрудников. Помимо этого, важны и физические условия работы, наличие необходимого оборудования. В качестве своеобразной меры поощрения работника может служить наделение его внешними атрибутами за результативную деятельность (изменение названия должности на более звучное, предоставление деловых принадлежностей, служебного автомобиля, отдельного кабинета, представление к наградам и т.д.).

В соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу, на определённой ступени удовлетворения человеком своих потребностей, каждому необходимо признание заслуг окружающими и дальнейшее продвижение по службе. Но при отсутствии вакантных мест на вышестоящие должности, роль мотивационного фактора может сыграть ротация кадров по горизонтали, то есть продвижение становится возможным за счёт изменения сферы деятельности. Однако в таком случае требуется наличие у чиновников навыков управления разными сферами государства, что возможно при универсальной подготовке соответствующего специалиста широкого профиля. Помимо этого, профессиональная деятельность государственного или муниципального служащего является в определённой мере двойственной, так как она, с одной стороны, является достаточно консервативной и неинициативной по своей сути, что обуславливается необходимостью проведения стабильного курса, и, с другой стороны, требует инновационного подхода, «свежего взгляда» на проблемы и задачи, если для их решения отсутствует эффективный комплекс типовых мер, или же если решение приходится принимать в нестандартной ситуации. Кроме того, работа чиновников сочетает в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую. В связи с этим встаёт вопрос об обязательном требовании к профилю образования при приёме на государственную или муниципальную службу.

Уровень доверия общества как органам власти можно рассматривать как индикатор, отражающий уровень внутренней безопасности государства. По данным ВЦИОМ, рейтинг одобрения работы президента, согласно последним данным, составляет 86,0%, работы председателя Правительства – 60,8%, работы Правительства – 62,0%. Рейтинги одобрения Государственной Думы и Совета Федерации составляют 52,1% и 50,5%, соответственно. Уровень неодобрения постепенно снижается [2]. Связанный с уровнем доверия граждан к институтам государства, общий уровень профессионализма госслужащих служащих, по мнению населения, невысок, поэтому в рамках проведения кадровой политики необходимыми

факторами повышения профессионализма государственных муниципальных служащих должны выступать навыки, которые способствуют приобретению и закреплению новых знаний и умений практического характера, необходимых для решения поставленных перед органами власти задач. Кроме того, в рамках реализации государственной кадровой политики необходимо способствовать повышению уровня открытости органов власти, что можно реализовать посредством размещения актуальных, достоверных, легко доступных и исчерпывающих сведений о порядке предоставления государственных услуг, требованиях, предъявляемых к заявителям и представляемым документам, а также обеспечение актуализации предоставляемой информации [7, с.102]. Тогда население будет осознавать, что компетентности и профессионализма служащего достаточно для решения определённых проблем, а, значит, можно будет говорить о повышении доверия к властным структурам.

Для формирования эффективного кадрового состава большое значение имеет конкурсный отбор, включающий в себя различные процедуры оценки профессиональных знаний, навыков и умений кандидатов на назначение на вакантные должности, а также способности их применения при исполнении должностных обязанностей [3, с.31]. Помимо этого, в работе с кадрами заметен формализм, проявляющийся в отборе на должность и в кадровый резерв, что так же не способствует улучшению кадровой политики. Немаловажную роль здесь играет и непрозрачность прохождения конкурсов и коррупционная составляющая в виде получения материальных благ и протекционизма. Коррупция препятствует приёму и продвижению по службе профессиональных чиновников и способствует росту недоверия к органам государственной власти и местного самоуправления со стороны населения, подрывая тем самым стабильность российского государства. По данным фонда «Общественное мнение» [1] на 2015 г., 66% респондентов считают существующий на сегодня уровень коррупции высоким, 20% – средним, 2% – низким, 11% затруднились ответить на этот вопрос. Причинами высокой коррупционности в органах государственной власти и местного самоуправления могут служить:

- неоправданно высокая численность аппарата управления;
- закрытость органов власти;
- недостатки проведения кадровой политики и отбора персонала;
- отсутствие оптимально работающего антикоррупционного законодательства, двойственность некоторых его положений;
- неподготовленность правоохранительных органов к борьбе с данным явлением;
- правовой и политический нигилизм большей части населения;
- укоренённость коррупции в сознании населения, восприятие её как традиционного явления и проч.

Коррупция приводит к массовому нарушению прав граждан, в том числе на обращения и участие в управлении государством. Помимо дискредитации власти в глазах общества и на международной арене, коррупция так же приводит к увеличению имущественного неравенства; развитию теневого сектора экономики; нарушению рыночных механизмов; неэффективному расходованию бюджетных средств; появлению различных групп давления, действующих не в интересах общества и государства, а в интересах определённой группы; сращиванию власти с криминальными структурами и т.д.

Поэтому, помимо мер по борьбе с коррупцией, указанных в Федеральном законе № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (от 25.12.2008 г.) [6], Указе Президента РФ №460 о «Национальной стратегии противодействия коррупции» (от 13.04.2010 г.) [5] и иных нормативно-правовых актах в данной сфере, в рамках проведения кадровой политики уже на уровне получения образования необходимо обеспечить формирование неприязненного отношения студентов к коррупции, в первую очередь в профильных ВУЗах, готовящих потенциальных работников органов власти: государственных и муниципальных служащих, юристов и специалистов иных непосредственно связанных с данной сферой профессий.

Так же при реализации кадровой политики возникает такая проблема, как неразвитость механизмов объективной оценки государственных служащих, которая препятствует внедрению системы эффективных контрактов и вознаграждения по результатам деятельности, а также не позволяет обеспечить продвижение по должностям наиболее подготовленных, перспективных и результативных сотрудников, делая выбор кандидатов на замещение вакантных должностей неоправданно узким и субъективным [6].

На сегодняшний день оценка эффективности работы государственных и муниципальных служащих практически полностью основывается на формальных показателях и проводится в основном в форме аттестации, итоги которой представляют собой констатацию степени формального соответствия деятельности служащего требованиям должностных инструкций. Такая система оценки эффективности труда воспринимается чиновниками как фикция, практически не влияет на оплату их труда и не несёт за собой никаких последствий. В этой связи необходимо создание объективной и комплексной системы индикаторов, которая отражала бы степень достижения поставленных целей и выполнения должностных обязанностей, позволяла акцентировать внимание чиновников на приоритетах функционирования органов власти и местного сообщества и контролировать непосредственные результаты их деятельности; перейти от субъективных оценок кадровых служб и руководителей, скрытых от граждан (налогоплательщиков, «работодателей»), к системе, позволяющей обществу, контролировать деятельность чиновников и расходование ими бюджетных средств.

Государственная кадровая политика не может строиться без учета региональной специфики, так как каждый субъект РФ наряду с общими чертами характеризуется особенностями, без учета которых управление кадровыми процессами утрачивает свою предметность и определенность, а, следовательно, и эффективность. На любой ступени управления существует потребность в кадрах, обладающих необходимым для управления уровнем подготовки, способных генерировать новые идеи, нести ответственность за выполненную работу, противостоять «соблазнам власти» и т.д.

Поэтому следовало бы формировать государство с «человеческим лицом». Это подразумевает подбор такого персонала, который способен качественно и быстро выполнять свои функции, реагировать на обращения граждан, добиваясь конкретных результатов. Так же должна эффективно работать система применения различного рода ответственности, от дисциплинарной до уголовной, за правонарушения (невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, превышение должностных полномочий и т.д.), невзирая на занимаемые должности, исходя из принципа равенства всех перед законом (ст. 19 Конституции РФ). Так же необходимо введение адекватной оценки труда государственных и муниципальных служащих, ориентированной не на формальное выполнение планов, а на конкретные результаты деятельности, влияющие на благосостояние населения страны, способствующей повышению авторитета власти. Кроме того, необходимо совершенствовать мотивационные механизмы путём создания наиболее объективных показателей эффективности и результативности оценки труда государственного или муниципального служащего, реально отражающих итоги их деятельности.

Повышение возможности работника на самореализацию, хотя бы путём участия в разработке тех же показателей эффективности, или в составлении планов и задач деятельности соответствующего структурного подразделения позволит повысить качество его работы. В рамках этого направления следовало бы совершенствовать механизмы ротации кадров (как вертикальные, так и горизонтальные), а также осуществлять подбор персонала на основе половозрастных, образовательных и иных характеристик, влияющих на взаимоотношения между людьми. Помимо этого, необходимо осуществлять меры материального стимулирования, отражающихся в государственных гарантиях, которые связаны с повышением заработной платы, премий, предоставлением жилья и иных мер. Все это возможно при совершенствовании нормативно-правовой базы, регулирующей проведение кадровой политики в Российской Федерации и качества её исполнения на всех уровнях управления.

Список литературы:

1. Коррупция и взяточничество в России: Какова динамика уровня коррупции в стране? Как относятся к взяточникам? // Еженедельный опрос «ФОМнибус» 27-28 декабря 2014 г. Режим доступа – URL: <http://fom.ru/bezopasnost-i-pravo/11912> (дата обращения 23.12.2016).
2. Политические рейтинги // ВЦИОМ. Всероссийский центр изучения общественного мнения, пресс-выпуск № 3267. 2016. 15. Режим доступа – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115998> (дата обращения 23.12.2016).
3. Понеделков А.В., Магомедов К.О. Профессионализм государственных и муниципальных служащих как фактор кадровой безопасности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. №8. С. 29-33.
4. Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015–2018 годы)» и плане мероприятий по развитию системы государственной службы Российской Федерации до 2018 года» // Режим доступа – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PNPA&n=5349&dst=100049#0> (дата обращения 20.12.2016).
5. Указ Президента РФ от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010–2011 годы» (с изменениями и дополнениями) // Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_99386/ (дата обращения 19.12.2016).
6. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/ (дата обращения 18.12.2016).
7. Хашева И.А. Практика использования информационно-коммуникационных технологий при оказании государственных услуг // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2009. № 4. С. 99–108.