

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.Ю. Донченко, И.И. Москвина

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы кадрового обеспечения органов государственной власти как важный элемент эффективного управления. Анализируются основные трудности, такие как нехватка квалифицированных специалистов, недостаточная подготовка кадров и высокая текучесть кадров. Особое внимание уделяется современным вызовам, связанным с изменениями в потребностях общества и требованиями к государственным служащим.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, государство, государственный орган, власть, кадровый резерв.

PROBLEMS OF STAFFING PUBLIC AUTHORITIES AND WAYS TO SOLVE THEM

A.Y. Donchenko, I.I. Moskvina

Donetsk National Technical University, Donetsk

Abstract: The article discusses the problems of staffing public authorities as an important element of effective management. The main difficulties are analyzed, such as the lack of qualified specialists, insufficient staff training and high staff turnover. Special attention is paid to modern challenges related to changes in the needs of society and the requirements for civil servants.

Keywords: human resources, state, government agency, government, personnel reserve.

Актуальность исследования. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена постоянной потребностью в кадрах на должностях государственной службы, руководящихся в своей деятельности мотивом обеспечения благосостояния страны и общества, способных продуцировать инновационные идеи и противостоять «соблазнам власти».

Целью настоящего исследования является выявление, сравнение и предложение подходов, разработанных для стимулирования притока наиболее профессиональной и мотивированной молодежи на государственную службу. [2]

Содержание исследования. Государственная служба — это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах. [1].

Под кадровым обеспечением органов государственной власти на сегодняшний день традиционно подразумевается комплекс мероприятий и решений по формированию структуры организации с точки зрения рабочего ресурса.

Следовательно, назначение лиц на выборные должности – Президента Российской Федерации, депутатов Государственной думы, мэров городов – возлагается напрямую на народ.

Именно поэтому политика кадрового обеспечения определяет количество сотрудников в штате государственного органа в целом,

необходимость привлечения новых работников и увольнения персонала, порядок продвижения трудящихся по кадровой лестнице, имеющийся перечень должностей и множество других вопросов [4, с. 150].

Кадровое обеспечение включает в себя совокупность следующих действий:

- приема на работу новых сотрудников. Кадровая служба должна понимать, сколько работников необходимо сейчас и может потребоваться в будущем;

- продвижения сотрудников в государственном органе власти.

- увольнения сотрудников. Кадровая служба выполняет также и увольнение работников, которое тоже должно быть предусмотрено в системе кадрового обеспечения.

В настоящее время кадровые вопросы в органах государственной власти решаются недостаточно динамично. Функция управления кадровыми процессами децентрализована [3, с. 165].

На областных уровнях в структуре государственной власти отсутствуют органы, ответственные за координацию работы по развитию кадрового потенциала. Очень часто региональная политика в области кадрового обеспечения носит общий характер и в большей степени отражает ведомственные интересы.

Еще одна проблема заключается в том, что недостаточности эффективной системы взаимодействия в решениях кадровых вопросов между органами государственной власти и органами местного самоуправления - имеют место дублирование функции, стремление опираться только на свои силы, не принимая во внимание возможность синергетического эффекта от совместных действий на различных уровнях власти [3, с. 166].

Для развития кадрового резерва не в полной мере реализуются возможность стажировок. Также важным фактором в условиях многопартийности и демократического политического режима партии является формирование резерва управленческих кадров. По мнению В.А. Сулемова, «политические партии участвуют в формировании резерва управленческих кадров, имеют объектом своего непосредственного воздействия, прежде всего, кадровое наполнение выборных органов власти, а через них - аппарата власти и местного самоуправления» [6, с. 135].

Следует согласиться с мнением вышеназванного автора и в части того, что сложившаяся ситуация в области государственной кадровой политики диктует необходимость разработки системы мер, направленных на создание эффективного механизма рекрутинга, обучения, продвижения персонала, созданием правовых, социально-экономических и управленческих условий их деятельности. Подход к развитию персонала на государственной службе видится в саморазвитии, или непрерывном развитии способностей сотрудника [6, с. 243].

Е.Н. Махов видит оздоровление кадрового вопроса государственного и муниципального управления в активном участии широкой общественности, а не только отдельных органов (правоохранительных) и высших должностных

лиц на федеральном, региональном или местном уровнях [5, с. 33].

Поэтому, для решения проблем кадрового обеспечения в государственной службе практикуются программы, такие как:

- конкурс на стажировку. Где студентами выполняется практика в 3 этапа: ознакомление, лидерство и навыки работы в команде и разработка проектов. Основная цель заключается в привлечении образованных, активных и целеустремленных молодых людей, которые смогут затем эффективно работать на муниципальной службе.

- однодневная стажировка. Цель заключается в прохождении практики не только студентами, а и обычными людьми в срок один день с пониманием о том, будет он там работать или нет.

- лучший курсовой и дипломный проект. Цель - привлечение студентов на государственную гражданскую и муниципальную службу.

Выводы. Важно решать задачу по омоложению кадров государственной и муниципальной службы не как в высоких трибунах, так и на местах. На практике же должностные лица решают проблему по-разному. Некоторые из них видят в приходе молодежи угрозу своему благополучию, возрастание нагрузки, размывание власти, рост внутренней конкуренции и повышение вероятности обнаружения собственной несостоятельности. Помимо этого, закостенелый бюрократизм, клановость, кадровая коррупция и «приватизация государственной службы» заставляют некоторых чиновников не просто «спускаться на тормозах», но активно противостоять любым попыткам открыть двери государственных и муниципальных организаций перспективным, думающим, смелым и независимым молодым сотрудникам. Страх должностных лиц заключается в том, что молодой специалист «не стартует» сразу или создаст некий барьер для проведения кадровой коррупции, бюрократизма и клановости. Исходя из этого и порождается застой кадров и неполное функционирование государственной службы.

Таким образом, процессы кадровой работы в системе государственного управления должны строиться на основе комплексности, целостности и системности управляющего воздействия.

Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. №т. 4398.
2. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063.
3. Килякова К.А. Совершенствование системы кадрового обеспечения органов государственной власти Самарской области / К.А. Килякова // Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. - Самара: Изд-во «Самарский университет». 2016. С. 164-174.
4. Коротнева М.В. К вопросу о кадровом обеспечении должностей государственной службы // Современная юриспруденция. 2018. С. 150-152.
5. Махов Е.Н. Система оценки кадров и кадрового потенциала организации, учреждения: учебно- методическое пособие./ Е.Н. Махов. - М.: РАГС, 2008. - 33с.
6. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России:

теория, история, новые реалии. - М.: Изд-во РАГС, 2014. - 854 с.