

Секция «Стратегия формирования кадрового состава на государственной гражданской службе»

### Пути преодоления кадрового кризиса на государственной службе

*Ольга Быкова Александровна*

*Студент (магистр)*

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

*E-mail: Sorceressofshadow@yandex.ru*

Кадровый кризис государственной службы является одной из важных проблем современного российского общества. Преодоление кадрового кризиса в органах власти является потребностью граждан России и предпосылкой укрепления государства.

В числе наиболее острых кризисных явлений можно назвать:

1. ухудшение профессионального состава государственных служащих в связи с низкой средней заработной платой и ее существенной дифференциацией по государственным органам и категориям должностей. При этом следует учитывать, что увеличение денежного содержания для необновленного кадрового состава не способно значительно повысить эффективность труда [1];

2. дефицит государственных служащих в возрасте до 45 лет, имеющих опыт работы в современных экономических условиях;

3. преобладание государственных служащих с непрофильным образованием;

4. нехватка квалифицированных кадров, которая сочетается с наличием незаполненных вакансий в отдельных государственных органах;

5. преобладание субъективности руководителя при приеме граждан на государственную службу и должностном росте государственных служащих;

6. частая смена руководителей государственных органов, как фактор изменения структуры органов и неоправданного увольнения персонала;

7. падение нравственности и морали государственных служащих, и, как результат, повышение количества злоупотреблений, коррупция и произвол в органах власти;

8. снижение престижа государственной службы как вида профессиональной деятельности;

9. недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих;

10. недостаточное использование положительного зарубежного и отечественного опыта работы с персоналом государственной службы [1].

Одна из основных причин кадрового кризиса состоит в том, что кадровая политика в государственных органах значительно копирует советскую практику. Государственная служба принимает форму закрытой системы, при которой существуют устоявшиеся традиции и нормы, следование которым строго обязательно. В такой системе государственные служащие негативно воспринимают какие-либо изменения.

В современных условиях кадровая политика органов власти должна соответствовать общим тенденциям конкурентного рынка, а именно:

- эффективность и ориентация на потребителя государственных услуг;

- экономичность;
- унифицированность и адаптированность к специфике государственной службы;
- стимулирование конструктивных идей;
- увеличение восприимчивости госслужащих к нововведениям [2].

Работа с кадрами не должна сводиться к отдельным мероприятиям. Кадровая политика - это постоянная, целенаправленная и системная работа, состоящая из отдельных направлений процесса управления:

1. набор сотрудников, соответствующих требованиям. Для этого кадровой службой должны быть четко определены требования к должности. Данные требования должны периодически пересматриваться, так как общество стремительно развивается, меняются требования и запросы к качеству оказываемых государственных услуг;

2. адаптация принятых специалистов к работе и трудовому коллективу за счет применения современных технологий наставничества и командообразования;

3. продвижение кадров на основе планирования карьеры каждого служащего. Планирование карьеры является важным фактором мотивации служащих к повышению эффективности и результативности своей деятельности и привлекательности государственной службы;

4. подготовка кадров и их непрерывное обучение. Политика обучения и переподготовки кадров позволяет оказывать государственные услуги на уровне, соответствующем быстро меняющейся действительности;

5. оценка умений и способностей служащих путем аттестации и методом ассесмента. Аттестация служит трем основным целям: административной, информационной, мотивационной. Результатом достижения административной цели является повышение или понижение работников в должности, увольнение, перевод; информационной - получение руководством информации о результатах их деятельности; мотивационной - материальное или моральное вознаграждение работников. Суть метода ассесмента заключается в проведении с государственными служащими деловых игр на актуальные темы. Данный способ можно применять как для оценки компетенции уже существующих служащих и развитие у них различных подходов к решению проблем, так и для проведения конкурса на принятие на должность государственной службы;

6. получение обратной связи от служащих. В практике работы зарубежных фирм принято не реже одного раза в год проводить опрос сотрудников об удовлетворенности работой, служебным положением, руководством. Данные опроса группируются, анализируются и доводятся до сведения руководителей. Руководство на основе полученной информации выделяет те направления своей деятельности, которые необходимо совершенствовать в целях улучшения деятельности всей организации [3].

Таким образом, применение современных кадровых технологий в органах власти и профессионализм кадровых служб становится предпосылкой для преодоления кадрового кризиса на государственной службе, и как результат, повышению эффективности и качества оказания государственных услуг.

### Источники и литература

- 1) Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. N 1336 «О федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-

2005 годы)».

- 2) Крицкая А.А. Инновационная составляющая политики обеспечения кадровой безопасности современной России: диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук, Ростов-на-Дону, 2015. С. 148.
- 3) [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) (Электронный журнал «Кадровик.ру»).
- 4) Крицкая А.А. Инновационная составляющая политики обеспечения кадровой безопасности современной России: диссертация на соискание ученой степени кандидата политических наук, Ростов-на-Дону, 2015. С. 146.