

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Проблемы управления персоналом в органах государственного управления Российской Федерации на современном этапе

Чемакина Анастасия Сергеевна

Студент

*Тюменский государственный университет, Институт права, экономики и
управления, Тюмень, Россия*

E-mail: nastena_chudo@rambler.ru

В качестве фундамента правового и организационного оформления управления персоналом в органах государственного управления Российской Федерации была частично использована модель «рациональной бюрократии» Вебера-Вильсона. Надстройкой явилась модель «нового менеджмента», которая отразилась в подчинении органа реальным нуждам граждан, ориентированности на клиента. В связи с чем можно говорить о недостаточной теоретической обеспеченности реформы государственной службы.

Установки на регламентацию и стандартизацию деятельности государственных служащих находятся в пограничной плоскости с новыми способами оплаты труда, ориентированные на показатель результативности [1]. Данные совмещения концепций могут быть эффективными в том случае, если путь бюрократии пройден полностью, что в Российской Федерации не отмечается. Преимущественно фрагментарный характер принятия норм бюрократии свидетельствует о слабом правовом и организационном осмыслении.

При этом можно отметить ряд проблем: заметно снизилась эффективность и престиж государственного служащего, слабо используются современные технологии государственного управления, не сформировавшиеся соответствующие механизмы профилактики коррупции среди чиновников, усиление среди персонала органов государственного управления в Российской Федерации бюрократизации и информационной закрытости деятельности, слабая разработка путей эффективного взаимодействия муниципальных и государственных служб. Следует отметить, что далеко не все государственные служащие обладают основами правовой грамотности, данный аспект приводит так же к увеличению коррупции и к снижению эффективности работы.

По данным Федеральной службы государственной статистики численность работников, замещающих должности государственной гражданской службы в федеральных государственных органах, на конец марта 2012 г. составила 38,7 тыс. человек. Штаты должностей государственной гражданской службы были укомплектованы на 84,4% (в соответствующем периоде 2011 г. – 84,2%). По данным Федеральной службы государственной статистики, в органах государственной власти Российской Федерации на региональном уровне (в федеральных государственных органах и государственных органах субъектов Российской Федерации) в 2011 году замещали должности государственной гражданской службы 749,3 тыс. человек.

В дальнейшем планируется сокращение штата чиновников за счет сокращения штата обслуживающего персонала, на данный момент к госслужбе относится и обеспечивающий персонал федеральных органов власти, в том числе экономические и бухгалтерские службы, it-персонал, машинистки в приемных и так далее.

Недавний рост численности чиновников символизирует бюрократизацию страны. В соответствии с этим мы можем говорить, что в России данный рост связан с расширением функций госслужащих. При этом увеличивается руководящий аппарат, так как появляется необходимость большего контроля за аппаратом. Увеличение аппарата в России вызвано чрезмерным регулированием различных сфер деятельности.

Способствует эффективности государственного аппарата рост профессионализма в данной сфере. В связи с этим становится актуальным вопрос кадрового резерва. Однако одной из проблем его формирования является: формирование кадрового резерва осуществляется зачастую не на конкурсной основе, таким образом отсутствует первичная селекция кадров. Причиной тому является, что конкурсные процедуры не закреплены в нормативно-правовых актах о кадровом резерве: порядок подготовки состава резерва кадров; время нахождения специалиста в резерве; основание для исключения специалиста из кадрового резерва.

В современных условиях реформирования государственной гражданской службы целенаправленных мероприятий по обучению работников кадровых служб современным кадровым технологиям (формирование кадрового резерва, проведение конкурсов, аттестаций и квалификационных экзаменов) почти не проводится. При этом отсутствуют и необходимые методические рекомендации по вопросам реализации кадровых технологий, адаптированные с учетом специфики государственной службы. Оптимальным представляется повышение квалификации сотрудников кадровых служб субъектов Российской Федерации.

В связи с этим предлагается улучшить нормативно-правовую базу и реформирование проводить на основании отработанной схемы. В вопросе применения бюрократического подхода или нового менеджмента, мы предлагаем эффективное сочетание, однако по более детальной разработке подходов, с целью применения наиболее эффективных свойств данных моделей, приемлемых для Российской действительности.

Предлагается ужесточить кадровый отбор для приема на государственную службу квалифицированных специалистов с высокими моральными качествами.

Для того, чтобы решить все эти проблемы необходим комплексный подход на уровне научного осмысления для дальнейшего систематического реформирования в сфере управления персоналом в органах государственного управления Российской Федерации.

Литература

1. Осипова И.Н. Проблемы реформирования государственной службы в России: в поисках прагматических ответов // Вестник Моск. ун-та, сер. 21. Управление (государство и общество). 2011. №1. С. 89-99.