

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Абдуллина И.Ф.,

научный руководитель канд. экон. наук Атаева А. Г.

Уфимский государственный авиационный технический университет

Реализация стратегических задач развития Российской Федерации и ее регионов зависит от качества государственного управления на различных уровнях власти, что в свою очередь зависит от эффективности деятельности органов власти, государственных и муниципальных служащих.

Новые задачи развития требуют обновления принципов и методов работы государственной службы, поиска инновационных способов развития кадровой политики, как на федеральном уровне, так и на уровне регионов и муниципальных образований.

Анализ численного, половозрастного состава и образовательного уровня государственных и муниципальных служащих по данным официальной статистики выявляет ряд как положительных, так и отрицательных тенденций их функционирования [3]. Так, например, за последнее десятилетие значительно повысился образовательный уровень государственных и муниципальных служащих (рис. 1).



Рисунок 1 – Численность работников органов государственного управления и местного самоуправления РФ по уровню образования за 1999-2013 гг.(%)

Из рисунка 1 прослеживается, что за последние 10 лет отмечается тенденции по увеличению работников органов государственного управления и местного самоуправления с ученой степенью и высшим профессиональным образованием, и по сокращению работников, с отсутствующим образованием и средне - профессиональным. Несмотря на явные положительные тенденции, до сих пор остается определенная доля служащих, не имеющих образования вообще. С другой стороны следует отметить, что далеко не все служащие имеют базовое образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», что в определенной степени характеризует уровень компетенции государственных и муниципальных

служащих, и говорит о том, что особое внимание должно быть уделено дополнительному профессиональному образованию.

Анализ официальных статистических данных по дополнительному профессиональному образованию работников гражданской и муниципальной службы позволяет предположить, что качество профессионального обучения государственных служащих в недостаточной степени отвечает современным потребностям развития государственной службы [3].

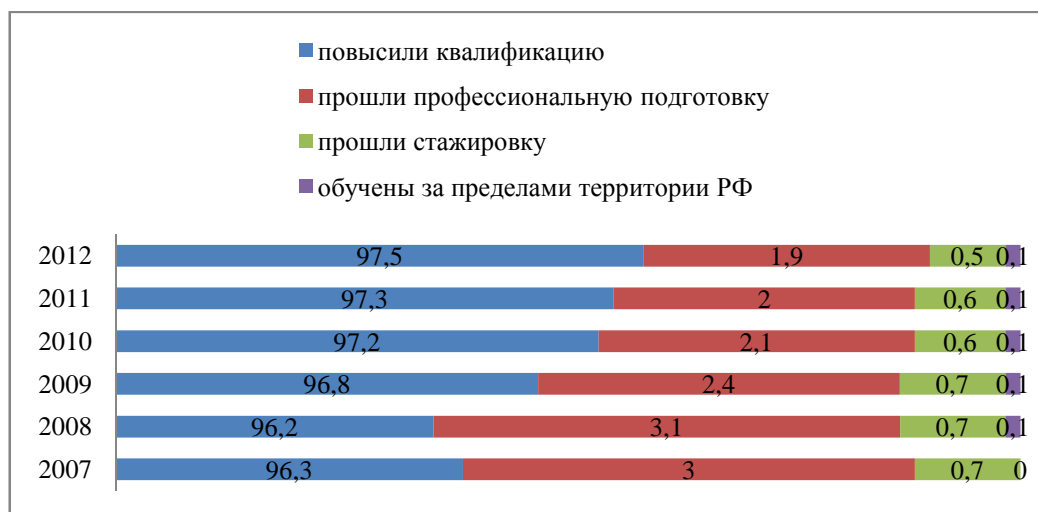


Рисунок 2- Обучение кадров государственной гражданской службы по видам дополнительного профессионального образования в РФ за 2007-2012 гг.(%)

Из рисунка 2 следует, что недостаточное внимание уделяется профессиональной подготовке государственных служащих на федеральном и региональном уровнях, т.к. краткосрочные курсы повышения квалификации существенно преобладают над дипломами по второму высшему образованию, на наш взгляд это существенный недостаток в системе подготовки кадров государственной гражданской службы.

Определенные проблемы можно отметить и с позиций стажа государственных и муниципальных служащих (рис.3).

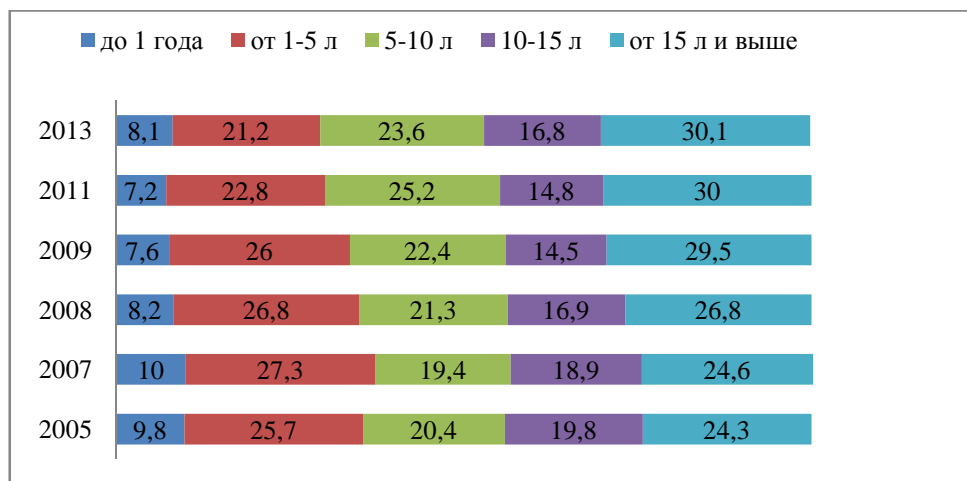


Рисунок 3 – Стаж работы в органах государственной власти и местного самоуправления за 2005-2013 гг.(%)

Очевидно, что трудовой стаж у служащих органов государственной власти распределен неравномерно, их стаж составляет до 5 лет или более 15 лет, так что средний возраст выбывает из государственной службы из-за неудовлетворенности

заработной платой и перспективой карьерного роста. Данная тенденция наблюдается как на уровне РФ, так и в РБ.

Помимо этого, анализ литературы, официальных и неофициальных источников показывает ряд других проблем, которые трудно оценить формализованными методами:

- бюрократизация, которая с каждым годом разрастается, превращаясь в административный застой, препятствуя эффективному управлению государством и порождая коррупцию;

- протекционизм, характеризующийся подбором и назначением кадров по признакам родственных, земляческих, дружеских и иных связей;

- корпоративная закрытость, продажа «хлебных» должностей, игнорирование законодательства о государственной службе, формальное и пристрастное проведение аттестаций, конкурсов на замещение вакантных должностей, отсутствие служебного и общественного контроля, гласности и открытости за кадровыми перемещениями. В данном случае открыто нарушаются нормы права и морали.

Комплекс проблем государственной кадровой политики отразим на рисунке 4.

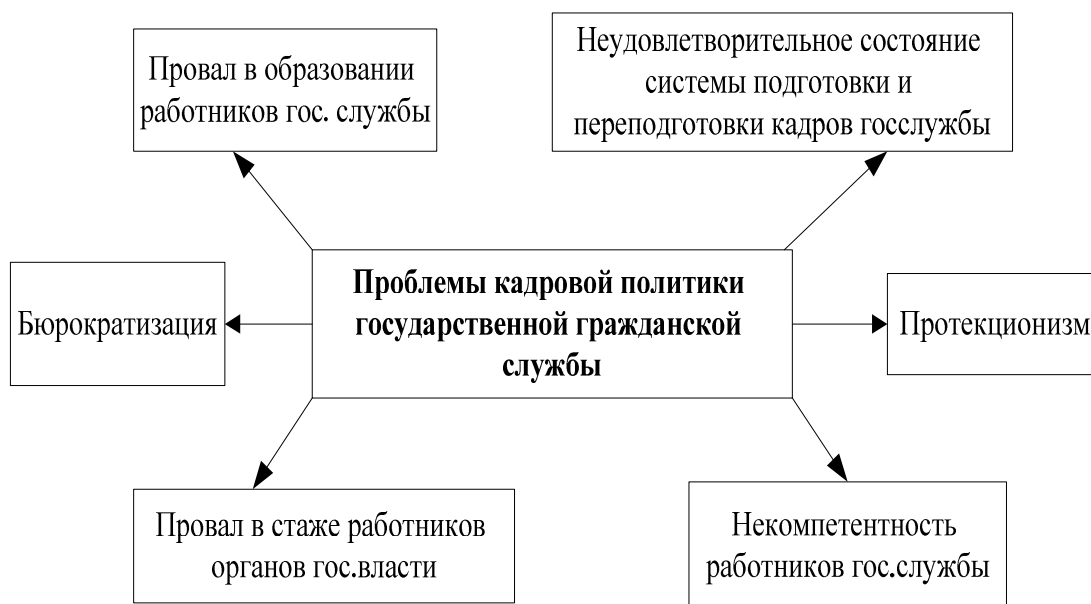


Рисунок 4 – Комплекс проблем государственной кадровой политики РБ

Наиболее значимыми проблемами в государственной кадровой политике для нас являются проблемы некомпетентности и отсутствия системы оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих.

В настоящее время в Республике Башкортостан проводится целый ряд мероприятий, направленных на совершенствование кадровой политики. В частности, учитывая обстановку в кадровой политике государственной гражданской службы, кадровая комиссия при президенте Башкирии утвердила проект республиканской концепции государственной кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления. Целью концепции является формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала государственного и муниципального управления, ориентированного на решение задач социально-экономического развития республики. Выработанная концепция направлена на дальнейшее совершенствование и развитие в республике кадровой политики. Но, тем не менее, концепция не учитывает современные технологии при подготовке и оценке кадров, а именно систему компетенций [2].

Под компетентностным подходом понимаются профессиональные знания и навыки, приобретенные в процессе обучения, необходимые для работы специалиста в конкретной области. Необходимость его применения обуславливается тем, что такой подход позволяет нивелировать провалы в образовании, повысить профессионализм госслужащих, их заинтересованность в саморазвитии и др.

Ключевым аспектом компетентностного подхода является формирование и применение системы оценки компетенций персонала.

На сегодняшний день при подборе персонала на государственную службу используют стандартизированные методы оценки персонала, которые не всегда дают полную и объективную оценку персонала. В связи с этим мы предлагаем при подборе персонала на государственную службу использовать наиболее эффективный метод оценки, которым на сегодняшний день в бизнес – структурах признан Assessment Center, суть которого заключается в том, чтобы создать четко заданную для конкретной организации последовательность оценочных процедур, моделирующих ключевые моменты деятельности оцениваемых. На наш взгляд, Assessment государственных служащих должен прийти на смену традиционной аттестации, т.к. как метод оценки управленческого персонала государственной службы направлен на совершенствование деятельности органов государственной власти по подбору, расстановке и повышению квалификации государственных служащих. Благодаря применению технологии Assessment Center оценка способна по-новому выстроить целый ряд кадровых процессов, таких как обучение, оценка профессионализма, инновационного и лидерского потенциала сотрудников, карьерный рост, а также работу по формированию корпуса высококвалифицированных специалистов, которым предстоит руководить деятельностью государства [1].

Таким образом, благодаря компетентностному подходу с применением технологии Assessment Center можно значительно увеличить количество высококвалифицированных государственных и муниципальных служащих, работа и профессионализм, которых положительно скажется на государственном и муниципальном управлении.

Список использованной литературы:

1. Ряховская Т.В. Применение метода центра оценки на государственной службе // Режим доступа: <http://www.pu.virmk.ru/arhiv/2013/03/RyakhovskayaTV>.
2. В Башкирии принята концепция кадровой политики. // Режим доступа: <http://www.interfax-russia.ru/Povoljje/main.asp?id=347687>.
3. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/#