

Список источников:

1. Беклешов Д.В., Самусев В.П. Реклама. Ее функции и методы создания. – М.: Проспект, 2010. – 107 с.
2. Веселов С.В. Оценка эффективности рекламной деятельности // Рекламные технологии. - 2000. - №4. - С. 14-16.
3. Викентьев И.Л. Приемы рекламы. – Новосибирск: ЦЭРИС, 1993. – 138 с.
4. Гермогенова Л.Ю. Эффективная реклама в России. Практика и рекомендации. – М.: РусПартнер Лтд., 2014. – 255 с.
5. Крылов И.В. Теория и практика рекламы в России. – М.: Центр, 2013. – 142 с.

УДК 35.08:005.95

Сусло Е.А.

**ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО:
ЕЕ ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ**

Сусло Екатерина Александровна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: 79611000350@yandex.ru*

В связи с модернизацией российской системы государственной и муниципальной службы одной из задач следует выделить развитие ее человеческого потенциала посредством вовлечения и удержания квалифицированных служащих. Для решения данной задачи следует учитывать их заинтересованность в результатах своей деятельности. Одним из способов решения данной задачи является развитие личной эффективности государственного служащего. В данной статье будут рассмотрены основные факторы и пути повышения личной эффективности служащих государственного и муниципального управления.

Ключевые слова: личная эффективность, государственные служащие, факторы личной эффективности, рост личной эффективности.

Государственная гражданская служба занимает особое место в достижении целей общенационального характера и играет главную роль в процессе государственного управления. Одним из главных направлений модернизации системы государственного управления в России является повышение эффективности деятельности структур государственного управления. В рамках исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» для улучшения корпуса государственных служащих Правительством РФ ведется разработка и реализация показателей результативности и эффективности работы государственных служащих.

Происходящие в настоящее время процессы в социально-политической, экономической и духовной жизни требуют кардинального изменения методов и форм государственного влияния на все стороны общества и ставят перед служащими определенно новые цели. Выполнение данных целей зависит главным образом от профессионализма и состава государственных служащих. В таких условиях определенную ценность приобретают вопросы развития и путей повышения личной эффективности деятельности государственных служащих.

На данный момент нет конкретного определения понятия «личная эффективность». Личную эффективность можно представить как результативное достижение личных целей или как скорость достижения целей системой в заданных условиях, с определенным качеством и оптимальными затратами ресурсов или как быстроту перехода от текущего состоя-

** Научный руководитель: Захаркина Наталья Владимировна, кандидат экономических наук, доцент; e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

ния в желаемое. Личная эффективность зависит от следующих факторов: личных целей; полезности результата; потраченных ресурсов; мотивационных и личностных ценностей.

Для эффективного исполнения профессиональной деятельности в государственной службе, особенно в критических условиях, работнику необходимо прибегать к мобилизации своих внутренних резервов и ресурсов. Эти резервы применяются как для получения положительных итогов, так и для получения компенсации отрицательных воздействий внутренней и внешней среды. Таким образом, можно говорить о существовании у работника определенного внутреннего потенциала, который является необходимой основой для реализации его личной эффективности.

Важно подчеркнуть, что вопрос становления личной эффективности государственных служащих – это вопрос социального и личностного развития будущего профессионала. Современный специалист должен воспринимать свою профессиональную деятельность во всей совокупности ее обширных связей, знать предъявляемые к ней и ее представителям требования, понимать специфику и сущность своей деятельности, ориентироваться в профессиональных задачах и быть готовым решать их в изменяющихся социальных и экономических условиях. Все необходимые профессиональные умения, знания и навыки, ценностные ориентиры и нормы поведения, идеалы и внутренние личностные стремления формируются в процессе совершенствования личной эффективности.

В настоящее время в общественном сознании сформировался отрицательный имидж государственных служащих, особенно это ярко выражено среди служащих правоохранительных органов. Так, более 40% общественности не испытывают доверия к сотрудникам полиции, и даже в определенной степени это подразделение вызывает у них больше чувства опасения и тревоги, нежели чем чувство защищенности [5, с. 598]. Таким образом, на сегодняшний момент необходимо радикальное реформирование сложившейся системы, включающее в себя рост уровня профессиональной деятельности государственных служащих, приобретения ими высокого уровня морально-нравственного развития и в том числе рост их личной эффективности, включающей в себя воспитание чувства долга и ответственности перед обществом и государством.

Сложившиеся в государственном управлении устойчивые ценностные ориентации государственных служащих как мера их причастности к обществу, его настоящему и прошлому, диапазону его общественных интересов, богатству и разнообразию связей и взаимоотношений с обществом проявляются в типе профессиональной деятельности и поведения, обеспечивая направленность потребностей и интересов, и поэтому становятся причиной мотивации поведения. В связи с этим вопросы мотивации государственных служащих являются одними из главных в процессе развития личной эффективности.

Проблема ценностей профессиональной деятельности требует обращения к мотивам профессиональной деятельности, позволяющим обнаружить психологически и социально притягательную сферу приложения сущностных сил личности – сферу, которая ставит личность в позицию необходимости овладения ценностями избранной профессии на уровне высших достижений. Мотивы профессиональной деятельности – главная движущая сила поведения государственного служащего. Изучение мотивов профессиональной деятельности, их динамики, выявление факторов, влияющих на изменение мотивов, дает возможность их корректировать и влиять на ценности профессиональной деятельности личности государственного служащего.

Современное российское чиновничество традиционно мотивировано не на служение обществу, а на получение привилегий и удовлетворение личных интересов за счет общественных. Именно поэтому важная роль в становлении нового типа российской государственной службы принадлежит мотивационному ресурсу государственных служащих, определяемому нами как включение в структуру ценностных ориентаций таких нравственных убеждений и принципов поведения, которые будут способствовать воспитанию и формированию прогрессивных этических ценностных ориентаций и высокой нравственности, адек-

ватных потребностям социальной практики и традициям служения Отечеству.

Несомненно, основной проблемой мотивации государственных служащих является проблема материального стимулирования. Однако для повышения личной эффективности огромную роль играют и проблемы мотивации ценностно-нравственного порядка.

Так, отсутствие механизма карьерного роста - вторая по значимости проблема мотивации. Карьерный, профессиональный рост связан с более интересной и выше оплачиваемой деятельностью, властью и положением в обществе, использованием административного ресурса. Особенностью российской гражданской службы является подбор кадров в основном по личной преданности и политическим мотивам. Поэтому смена руководителя любого уровня означает приход новой команды со своим видением и подходами. Новый руководитель вносит коррективы в структуру и персональный состав аппарата. Карьерный рост как мотивация трудовой деятельности имеет «потолок», обусловленный объективными и субъективными причинами, а значит, и предельное значение заработной платы. Следовательно, как мотивация он важен для чиновников, начинающих карьеру с низовых должностей, но до определенного уровня.

Большой объем рутинной работы и необходимость осуществления множества согласований при решении простых вопросов также мешает эффективному функционированию государственных и муниципальных служащих. Большую значимость для государственных служащих имеют благоприятные морально-психологические условия работы. Одной из причин увольнений с государственной и муниципальной службы является сложная морально-психологическая обстановка, возникающая в результате ряда факторов, одним из которых является жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины.

Для повышения уровня мотивации служащих необходимо учитывать характеристики коллектива и методы работы в нем. Для того чтобы команда была успешной, она должна обладать определенными характеристиками: компетентностью, наличием четких показателей эффективности, приверженностью общей цели, согласованностью усилий, участием каждого в общем деле, а кроме того, действовать в благоприятном окружении. В первую очередь, это задача руководителя органа. Выполнить данную задачу он может посредством мероприятий по сплочению коллектива. Такая форма стимулирования труда, как устранение административных и статусных барьеров действительно благоприятно сказывается на финансово-хозяйственной деятельности организации, поскольку сотрудники ощущают поддержку и взаимопонимание внутри коллектива, работают «на одной волне» – эффективность такого труда гораздо выше.

Устойчивые целевые ориентации регулируют профессиональную деятельность и служебно-профессиональное поведение государственного служащего через разрешение противоречий между профессиональным долгом и желанием, нравственными и утилитарными побуждениями, выполняя в структуре личности роль стратегической линии поведения человека. Целевые ориентации государственных служащих зависят от уровня самоактуализации, в основе которой лежит рефлексивное осознание ими индивидуального своеобразия, проявляемого в самоуважении, компетентности и уверенности в способности управлять своей карьерой.

Государственные служащие являются многочисленной социально-профессиональной группой, обеспечивающей исполнение полномочий государственных органов власти. Развитие их личной эффективности активно сказывается на проводимых преобразованиях, влияющих на интересы и мотивы поведения людей. Личная позиция государственного служащего носит двоякий характер: он одновременно выступает субъектом и объектом проводимых преобразований. С одной стороны, государственный служащий сам является представителем власти и непосредственно участвует в проведении реформ, а с другой, будучи включенным в общественную жизнь, испытывает на себе последствия этих реформ, что неизбежно меняет его целевые ориентации [6, с. 139].

В процессе развития служебно-профессиональной культуры и компетентности государственного служащего именно рост личной эффективности является «консолидирующей

основой» и выступает как своеобразный психологический регулятор отношения к окружающей действительности, собственной деятельности и другим членам общества [6, с. 139]. Целевые ориентации определяют способность личности государственного служащего к реализации всех аспектов самости в ее целостном развитии: самовыражение, самореализация, саморегуляция, самосовершенствование, самоутверждение. Направленность на достижение поставленных целей предполагает стремление личности к их реализации, умение оптимально планировать профессиональную деятельность, выбирать средства, методики, наиболее адекватные решению проблем получателей государственных услуг.

Духовное и культурное становление личности государственного служащего рассматривается нами как процесс усвоения, осознания, принятия, закрепления и реализации ценностей профессиональной деятельности и поведения, содержание которых составляет социальные и профессиональные ценности, специальные знания, характер отношений с людьми, т.е. то, что позволяет личности реализовать себя в социуме и мире профессии.

Исследователи выделяют основные факторы, влияющие на состояние и динамику личной эффективности государственных служащих в условиях социально-экономических перемен:

- национальная культура как исторически складывающаяся система норм, ценностей, значений;
- корпоративная культура как совокупность форм и способов социального соединения (корпорации) людей в ценностно-содержательном и организационно-формальном аспектах;
- индивидуальная культура руководителя;
- субкультура формальных и неформальных профессиональных групп, включающая представления, ценности, нормы корпоративной культуры, групповые представления, ценности и нормы в их специфическом сочетании, основанном на особенностях деятельности [6, с. 142].

В настоящее время личная эффективность профессиональной деятельности государственных служащих находятся в состоянии глубокой трансформации, связанной с сущностью властных отношений, когда критерием действий был и остается не реальный позитивный социально-экономический результат, а политический, демонстративный эффект.

Таким образом, в заключение важно подчеркнуть, что сегодня сильнее стала проявляться необходимость организационной, социальной и личной индивидуальной профессионализации и ответственности каждого работника за результаты труда, признания усиления роли государственной службы в обществе и формирования их социальной ответственности.

Список источников:

1. Волкова В.В. Государственная служба [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.В. Волкова, А.А. Сапфинова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 207 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114695>.
2. Лисовская Н.Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина. - СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2015. - 224 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428>.
3. Личная эффективность [Электронный ресурс]. - М.: Альпина Паблишерз, 2016. - 217 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254533>.
4. Тайм-менеджмент. Полный курс [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.А. Архангельский и др.; под ред. Г.А. Архангельского. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 311 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269985>.
4. Ткаченко Д.Е. Технология повышения престижа государственной службы и авторитета государственных служащих [Электронный ресурс] // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: межвузовский сборник научных статей / под общ. ред. Л.В. Фотиной. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 736 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428009>.

5. Фролов О.В. Ценности профессиональной деятельности государственной службы [Электронный ресурс] // Ценности и смысл. – 2017. – №1. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457910>.

6. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 679 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>.

УДК 336.531.2:61

Ляхова О.В.

ПРОЦЕСС ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА: ПОНЯТИЕ, ЭТАПЫ, ИНСТРУМЕНТЫ

Статья подготовлена призером конкурса «Наука будущего», проведенного в рамках IV научно-практической конференции учащихся, студентов, магистрантов, аспирантов «Образование и наука без границ: конвергенция социально-гуманитарных и естественно-технических наук» (Орел, 12 октября 2017 г.)

Ляхова Ольга Валерьевна^{††}, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: leahova.olga@gmail.com

В статье рассмотрены процессы привлечения персонала. Перечислены особенности социальных сетей как инструмента при подборе персонала. Выявлены критерии оптимальной системы процесса поиска, подбора и оценки персонала, на основании которых проанализированы три онлайн-сервиса.

Ключевые слова: привлечение персонала, подбор персонала, отбор персонала, рекрутинговые онлайн-сервисы, Хантфлоу.

Основой каждого современного бизнеса являются люди, которые обеспечивают продуктивное использование различных ресурсов организации для повышения ее экономических показателей. Вклад человеческих ресурсов в достижение стратегических целей компании и качество производимой продукции или предоставляемых услуг зависит от эффективности управления персоналом, а в особенности от того, насколько продуктивно ведется деятельность по привлечению персонала [5]. Этапы процесса привлечения персонала изображены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Этапы процесса привлечения персонала

^{††} **Научный руководитель: Захаркина Наталья Владимировна**, кандидат экономических наук, доцент; e-mail: natazhazaharkina@mail.ru