

работника на соответствующую должность.

Список литературы:

1. Зыков А. Справочник по управлению персоналом. – 2013. – №8. – С. 31-37.
2. Лановенко Е.А. Работа с кадровым резервом // «Справочник кадровика». – 2012. – №№9-11.
3. Опарина Н.Н. Основные стратегии управления кадровым резервом // Управление персоналом. – 2014. – №7 (209). – С. 44-46.
4. Ильминская С.А., Голоктионов Д.А. Формирование трудового потенциала организации в инновационной экономике // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – № 2 (8). – С. 251-257.
5. Трошина Е.В., Прибыльнова Л.А. Оценка стимулирования труда на предприятии // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (10). – С. 209-212.
6. Трошина Е.В. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда // Вестник ОрелГИЭТ. – 2008. – № 2 (4). – С. 76-85.

Бадритдинов Роман Рауфович

студент 4 курса факультета экономики и управления

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: roma09021994@bk.ru

Трошина Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: evgenova94@mail.ru

УДК 005.95:35.08

Савин В.Ф.

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМОВ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

В статье рассмотрены направления совершенствования механизмов системного развития кадровых технологий, методов и принципов повышения эффективности управления персоналом на государственной службе. Особое внимание уделено оптимизации регламента деятельности госслужащих за счет обеспечения ее де бюрократизации, усиления мотивации и стимулирования этой деятельности посредством изменения действующей структуры денежного содержания государственных служащих в условиях развития правового обеспечения государственного регулирования экономики

Ключевые слова: государственная служба; кадровые технологии; квалификационные требования; оценка персонала, аттестация персонала; мотивация и стимулирование сотрудников органов государственного управления; правовое обеспечение государственного регулирования экономики.

Важнейшим институциональным элементом государственного управления и существенным фактором общественного развития выступает государственная служба. Выдающийся российский исследователь государства и государственной службы Г.В. Атаманчук писал: «От государственной службы и ее аппарата в жизнедеятельности общества, в судьбе людей-граждан государства зависит очень многое, практически вся линия истории». Государственная служба формировалась в процессе исторического развития государства.

Роль государства и его аппарата привлекала внимание лучших мыслителей человечества. Фундамент в их понимание заложили Н. Макиавелли, Ш. Монтескье, Т. Гоббс и др. В XX столетии большой вклад в развитие методологии государственной службы внесли М. Вебер, Г. Моска, В. Порето, Н. Бердяев, П. Сорокин, К. Ясперс, А. Файоль и др.

Современная государственная служба реализует свои функции как через свою институциональную целостность, так и через деятельность государственных служащих. Эффективная подготовка кадров государственных служащих, совершенствование организационно-экономических механизмов развития кадровых технологий, принципов, методов эффективного управления кадрами госслужбы – вот направления государственной кадровой политики.

Для достижения целей формирования рационального использования кадрового потенциала необходимо решение следующих проблем:

- повышение эффективности деятельности федеральных органов исполнительной власти;
- рационализация, модернизация и де бюрократизация как административных процессов, так и организационной структуры госаппарата;
- внедрение современных средств автоматизации и информатизации управленческих процессов; совершенствование информационного, научно-аналитического и методического обеспечения деятельности органов власти;
- внедрение эффективных способов проверки исполнения решений; определение реальных и доступных показателей эффективности функционирования госаппарата; обеспечение объективной оценки резуль-

татов деятельности госслужащих;

- обеспечение оптимального обновления и ротации кадрового состава государственной службы; оптимизация численности кадров государственной службы;
- формирование эффективной системы отбора граждан на государственную службу, формирование кадрового резерва для замещения должностей руководителей и обеспечение эффективного использования кадрового резерва;
- обеспечение прохождения государственной службы в соответствии с принципами состязательности и здоровой конкуренции;
- создание условий работы для привлечения на государственную службу высококвалифицированных специалистов;
- развитие культуры управления кадровыми процессами и кадровыми отношениями субъектов кадровой политики, прежде всего, руководителей всех уровней и кадровых служб;
- совершенствование программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации и профессионального развития госслужащих;
- создание системы кадрового мониторинга в государственной службе; внедрение временных кадровых технологий в практику управления персоналом государственной службы;

Острыми проблемами в проведении кадровой политики стали:

- неэффективная структура денежного содержания;
- вялые механизмы мотивации и стимулирования труда госслужащих;
- формальный подход к оценке персонала;
- субъективизм при аттестации и на квалификационных экзаменах;
- дублирование работ, параллелизм деятельности в подразделениях госорганов;
- бюрократизация аппарата управления;

При решении вышеозначенных проблем следует применять совокупность методов оценки уровня знаний и навыков госслужащих. Среди них назовем такие методы, как:

- индивидуальное собеседование;
- тестирование;
- оценка реферата;
- групповая дискуссия;

Индивидуальное собеседование позволяет выявить степень соответствия кандидата профессиональным и квалификационным требованиям, определить, насколько личностные качества претендента на должность соответствуют целям и функциям государственного органа. В практике профессионального отбора возможно применение тестирования с использованием тестов на владение профессиональными знаниями, тестирование общих и специальных способностей, личностные тесты, мотивационные тесты, интеллектуальные тесты и др.

Оценка реферата кандидата на вакантную должность позволяет выяснить, насколько кандидат владеет знаниями в профессиональной области, способен раскрыть тему, целостно и структурно упорядоченно изложить материал, адекватно передать первоисточники, оформить реферат в соответствии с требованиями оформления документов, а также способен представить реферат на процедуре защиты.

Свободная беседа с кандидатами по теме будущей работы – форма оценки компетентности и профессионализма в виде групповой дискуссии не должна выходить за пределы, определяемые должностным регламентом. Все методы оценки претендентов на замещение вакантных должностей государственных служащих рекомендуется применять дифференцированно к каждой категории государственного служащего.

Государственные служащие и работники, замещающие должности, не отнесенные к государственным должностям, в своей деятельности могут быть мотивированы различными факторами-мотиваторами. Мотиваторы, влияющие на деятельность госслужащего, включают:

- мотиватор – структурирование работы;
- мотиватор – социальные контракты;
- мотиватор – взаимоотношения с коллегами;
- мотиватор – признание заслуг;
- мотиватор – стремление к достижениям;
- мотиватор – власть и влияние;
- мотиватор – разнообразие и перемены;
- мотиватор – креативность;
- мотиватор – самосовершенствование;
- мотиватор – интересная и полезная работа;

При организации деятельности персонала государственного органа рекомендуется применять такие мотивы, как предоставление возможности карьерного роста; благоприятный режим работы; эффективная оплата сверхурочной работы; самостоятельное принятие решений; креативный характер работы; соответствующее организационно-техническое обеспечение труда; благоприятный психологический климат в трудовом коллективе; соответствие интеллектуальных способностей и физических показателей личности содержанию деятельности; оптимальная интенсивность труда; наличие компенсационных выплат и социальных гарантий; возможность повышения квалификации, стажировок за границей; продуктивный стиль руководства; возможность совмещения основного места работы с преподавательской и научной деятельностью.

Экономическим механизмом стимулирования профессиональной деятельности является совершенствование денежного содержания государственных служащих. Рассматриваются следующие предложения: выплата ежемесячных надбавок за особые условия гражданской службы в зависимости от категории и группы должностей; выплата надбавки к должностному окладу за выслугу лет при увеличении размера надбавки для молодых специалистов, стимулирующей активизацию их деятельности; оклад за классный чин установить как надбавку к должностному окладу, увеличив её, что будет действительно стимулировать служащих к повышению квалификации и росту профессионализма.

В целях повышения эффективности организационно-экономических механизмов кадрового обеспечения государственной службы предложено:

1. Внести в действующие нормативные акты по стимулированию и мотивации персонала государственных органов изменения, обращая особое внимание на стимулирование за качественные показатели результатов профессиональной работы.

2. При создании нормативных документов в области стимулирования и мотивации персонала к эффективной деятельности учитывать факторы, определяющие сложность трудоемкость, содержание работы государственных служащих, а также экономические, социальные, психологические факторы.

3. Провести мониторинг состояния правового обеспечения государственного регулирования в целях устранения избыточного государственного регулирования.

4. Усилить государственный контроль за исполнением нормативно-правовых актов.

Эффективность труда – это соотношение ее полезного результата и объема использованных или затраченных для этого ресурсов. Оценить эффективность работы сложно.

Для госслужащих за основу оценки эффективности деятельности работников можно принять качество работы, надежность и своевременность принимаемых решений. Большую значимость имеет не только экономический, но и социальный эффект, который не имеет количественных измерений. Труд персонала государственных органов трудно нормировать. Каждый сотрудник имеет свои должностные обязанности, связанные с реализацией целей, но оценить действия каждого с помощью единого обобщенного показателя не всегда возможно. Проблема измерения эффективности труда госслужащих заключается в том, чтобы с помощью количественных показателей измерить такие параметры работы, как качество результатов труда, сложность работ, творческий подход и др.

На основе оценки труда государственных гражданских служащих можно более справедливо определять размер премиальных выплат в зависимости от показателей эффективности и результативности их профессиональной служебной деятельности. Справедливое вознаграждение работникам за их труд играет существенную роль в привлечении, мотивации и сохранении на государственной службе высококвалифицированных кадров.

Оценку эффективности следует производить комплексно, выделяя в качестве объектов оценки: совокупного работника; коллектив служащих подразделения; индивидуального работника, учитывая специфический характер труда государственных гражданских служащих. Современные методы оценки труда государственных гражданских служащих и, особенно, руководителей приобретают особое значение в обеспечении открытости государственной службы.

Список литературы:

1. Амелин Р. Автоматизация кадровой работы на государственной службе // Кадровик. – 2014. – № 9. – С. 19-24.
2. Вашаломидзе Е. Организационно-экономические механизмы кадрового обеспечения госслужбы: повышение эффективности / Е. Вашаломидзе, В. Столярова // Кадровик. – 2015. – № 8. – С. 66-76.
3. Вырупаева Т.В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 1. – С. 116-121.
4. Коновалова М. В. Инновационная культура к системе государственной службы: факторы и проблемы формирования // Вестник Московского университета. Сер. 21. Управление (государство и общество). – 2014. – С. 34-49.

Савин Валентин Федорович

*студент I курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»*

e-mail: savin_valentin@mail.ru

Научный руководитель

Макарова Татьяна Николаевна

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и торгового дела

ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»

e-mail: savin_valentin@mail.ru