

Новые кадровые технологии на государственной гражданской службе New technology personnel in the civil service

(Материалы X Всероссийской научно-практической конференции «Управление и общество: от традиций к реформам». Тамбов. 2.04.2015.)

Шуклинова Марина Валерьевна, канд. социологических наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Тамбовский филиал).

Shuklinova Marina V., Doctorate of sociology, Tambov branch of the Russian presidential academy of national economy and public administration.

E-mail: shuklinova@yandex.ru

УДК 35.08

Аннотация: В статье рассматривается опыт реализации кадровых технологий в субъектах Российской Федерации.

Abstract: The article discusses the experience of the implementation of HR technologies in the Russian Federation.

Ключевые слова: государственная служба, кадровая политика, кадровые технологии, кадровая работа.

Keywords: public service, HR policy, HR technology, HR work.

На нынешнем этапе развития системы государственного управления, как и прежде, стоит остро вопрос о применении современных, отвечающих потребностям органов власти, кадровых технологий. Поскольку построение эффективного управления в органах власти напрямую зависит от «качества» человеческих ресурсов. Согласно концепции, разработанной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации современная государственная служба должна быть конкурентоспособной, открытой и престижной, ориентированной на результативную деятельность государственных гражданских служащих по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Совершенствование государственного управления напрямую зависит от формирования новых подходов кадровой политики, которая в свою очередь должна опираться на такие инструменты как современные кадровые технологии.

В целях реализации положений Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [1] и во исполнение Плана выполнения мероприятий по внедрению в 2012 – 2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, в 2013 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации были реализованы пилотные проекты в федеральных государственных органах, целью которых является апробация и внедрение в деятельность кадровых служб федеральных государственных органов современных кадровых технологий.

Упомянутый выше Указ Президента предполагает во взаимосвязи с положениями Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] обеспечение правовой и методической поддержки применения государственными органами кадровых технологий.

Так, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработаны методики, касающиеся четырех направлений: отбор кадров с помощью информационных технологий, квалификационные требования, системы оценки госслужащих, наставничество. Методики составлены с учетом опыта апробации тех или иных технологий в 26 органах власти.

По словам директора Департамента развития государственной службы Минтруда России Дмитрия Баскака: «Во многом применение инструментариев зависит от воли руководителей госорганов и их заинтересованности. Необходимо тиражировать лучшие практики... Весь процесс имеет очень серьезное влияние на то, чтобы система заработала

в нужном для государства и общества направлении. Это серьезная и масштабная работа, которую необходимо осуществлять последовательно». [3]

Разработанные методические рекомендации представляют собой комплекс типовых организационных решений, которые в большинстве случаев носят рекомендательный характер. Внедрение этих разработок должно учитывать специфику деятельности конкретных органов государственной власти.

Методические инструментариумы планируется обновлять на регулярной основе с учетом практики их применения, экспертных замечаний, современных потребностей в организации кадровой работы, а также происходящих изменений законодательства Российской Федерации. В дальнейшем усовершенствованные модели кадровой работы должны быть закреплены в законодательстве. Соответствующие изменения в закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Минтруд уже готовит. [3]

Как следствие, внедрение комплексной оценки, включая общественную, конкурсных процедур и наставничества потребует повышения квалификации и самих управленцев, в первую очередь это касается сотрудников кадровой службы. Поэтому, необходимо также реализовать комплекс мероприятий, направленных на повышение квалификации кадровиков государственных органов.

Рассмотрим практику реализации указанных выше методических рекомендаций, разработанных Минтрудом в субъектах Российской Федерации.

В порядке апробации инновационных подходов к совершенствованию механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы осуществляется ряд проектов в государственных органах Москвы. В частности, заслуживает внимания проект, получивший название «Центр оценки», нацеленный на выявление наиболее талантливых служащих внутри органов государственной власти города Москвы. Для оценки деловых и профессиональных качеств испытуемых применяются тесты, деловые игры, кейсы, интервью и др. Наряду с этим осуществляется экспертная оценка эффективности деятельности кандидатов на «рабочих местах» заместителей Мэра Москвы, руководителей отраслевых и функциональных органов власти, префектов. [4]

Для реализации на практике принципа равного доступа граждан к государственной службе в Тюменской области запущен проект «Самовыдвижение», который предполагает, поиск инициативных и целеустремленных граждан, заинтересованных в поступлении на государственную гражданскую службу посредством использования Интернет-ресурсов. Проектом предусматривается возможность участия в отборочных процедурах по формированию резерва управленческих кадров Тюменской области любого изъявившего желание гражданина. Желаящие принять участие в проекте, заполняют на официальном портале органов государственной власти области анкету в электронном виде. Сведения обо всех участниках проекта (электронные анкеты) направляются в аппарат Губернатора Тюменской области. Аппарат Губернатора Тюменской области анализирует и систематизирует представленные сведения о потенциальных кандидатах на включение в резерв управленческих кадров Тюменской области, в том числе организует соответствующие проверочные мероприятия, после чего сводная информация представляется на рассмотрение Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Тюменской области. За период реализации проекта «Самовыдвижение» в нем приняли участие более 250 граждан, ряд из них включены в резерв управленческих кадров, а трое участников уже назначены на управленческие должности. [5]

В целях обеспечения открытости гражданской службы на официальном интернет – сайте аппарата Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа действует

программный модуль для подготовки и тестирования претендентов на замещение должностей гражданской службы «Примерь на себя госслужбу». Данный информационный ресурс создан для методической помощи лицам, планирующим поступление на государственную гражданскую службу. Они могут ознакомиться с нормативной базой по отдельным направлениям и пройти тестирование для оценки собственных знаний и степени готовности занять ту или иную должность государственной гражданской службы. На сегодняшний день в данном блоке размещены только материалы по вопросам:

- государственной гражданской службы;
- правотворчества;
- деятельности кадровых служб.

Однако планируется расширение возможностей данного блока за счет внедрения в него информационных ресурсов по отраслевым вопросам. Государственными органами будут разработаны справочные материалы, обобщение нормативной базы по вопросам, входящим в компетенцию каждого органа власти. [6]

В субъектах Российской Федерации, расположенных в пределах Уральского федерального округа, организована работа по внедрению института наставничества. В частности речь идет о закреплении наставничества в нормативных правовых актах государственных органов. Поиск форм и методов внедрения новых подходов кадровой политики в системе государственной гражданской службы активно ведется и в ряде регионов Сибирского, Центрального и Приволжского федеральных округов.

Однако в большинстве субъектов Российской Федерации, по словам главного советника Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров Воробьева С.В., отмечается ожидание готовых рекомендаций и решений по внедрению новых практик и технологий осуществления кадровой политики. [4]

В заключении отметим, что разработанные практические механизмы совершенствования кадровой работы в системе государственной службы крайне важны как для общества, так и для самой госслужбы. Методические рекомендации это побуждающий механизм, который необходимо реализовать в первую очередь в тех органах власти, которые готовы к инновациям и заинтересованы в них. Кроме того, новые принципы кадровой политики требуют изменения мышления самих управленцев, необходимо реализовать программы по повышению квалификации сотрудников кадровых служб.

Особое внимание, также должно быть уделено развитию федерального закона о государственной гражданской службе, должны быть предусмотрены меры по снятию коррупционных рисков. Необходимо сформировать единые подходы к разработке нормативно-правовой базы по вопросам кадровой политики и методическому обеспечению органов власти по управлению государственной службой на уровне субъектов Российской Федерации.

Представляется целесообразным внедрение положительного опыта, инновационных подходов передовых регионов в вопросах использования кадровых технологий в другие субъекты Российской Федерации.

Список литературы и примечания

1. *Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №601 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?1610860> (дата обращения 20.03.2015).*
2. *О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ. (в ред. от 02.07.2013 с изменениями, вступившими в силу 14.07.2013) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://zakonbase.ru/content/base/272109> (дата обращения 02.03.2015).*

3. *Отбору кадров на госслужбе — новые технологии: семинар Минтруда в формате Открытого правительства 10 декабря 2014 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://open.gov.ru/events/5509308/> (дата обращения 22.03.2015).*

4. *Внедрение новых кадровых технологий на государственной гражданской службе субъектов Российской Федерации: Выступление главного советника Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров Воробьева С.В. 21.10.2013 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://apparat-ya.nao.ru/apparat/uggs/ggs/scientific/15052/> (дата обращения 22.11.2015).*

5. *О резерве управленческих кадров Тюменской области [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://admtuymen.ru/ogv_ru/gov/Reserve_management_personnel/more.htm?id=10551570@cmsArticle (дата обращения 22.11.2015).*

6. *Материалы официального сайта аппарата Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://apparat-ya.nao.ru/apparat/uggs/ggs/razvitiie-g/14166/?sphrase_id=18233 (дата обращения 22.11.2015).*