

Секция «Юриспруденция»

Подбор государственных служащих в современных условиях

Яковлева Марина Сергеевна

Студент

*Юго-Западный государственный университет, Юридический факультет, Курск,
Россия*

E-mail: sn.arin@yandex.ru

В настоящее время актуален вопрос реформирования государственной службы в интересах развития, как самого общества, так и укрепления государства, путем создания целостной системы государственной службы с учетом исторических, культурных, национальных и иных особенностей Российской Федерации. Указ Президента от 10 марта 2009 года 261 «О Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 гг.)» устанавливает, что повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности является одним из основных направлений реформирования и развития системы государственной службы в Российской Федерации.

В современных условиях к государственным служащим предъявляются новые требования, что обуславливает необходимость разработки новых методик подбора и оценки кадров государственных служащих, с применением принципиально новых инструментов. Так, например, до недавнего времени в управленческой практике отсутствовало понятие «управление персоналом государственной службы». Это отражало слабую методологическую разработанность данной проблемы и имело прямое отношение к состоянию государственной службы и ее особенностям как сферы общественно полезной деятельности. По мнению Байсаровой Э., управление персоналом рассматривается как один из механизмов реализации кадровой политики субъекта управления, система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и иных имеющих правовую основу мероприятий, обеспечивающих рациональное использование способностей человека, как в его собственных интересах, так и в интересах государства [1].

Следует особо отметить, что выдвижение новых кадров в государственный аппарат происходит стихийно, без научно-обоснованного анализа профессиональной подготовки и личностных качеств. Вследствие чего, государственный аппарат заполняют профессионально слабо подготовленные кадры, что, естественно, наносит ощутимый материальный и нравственный вред государству и обществу в целом. Как показывает практика, на сегодняшний день не обойтись без научного обеспечения многогранной деятельности по управлению кадрами. Такой подход, несомненно, может превратить научную работу в мощное средство активизации профессиональных качеств работников органов власти и управления. Это, в свою очередь, выдвигает на первый план одну из важнейших задач кадровой политики государственной службы в Российской Федерации – разработку единого стандарта – нормативного документа, который должен отражать минимально необходимые требования к уровню профессиональных знаний, степень психологической подготовки, деловых и личностных качеств государственного служащего с учетом выполняемой им должностных обязанностей, что послужит главной предпосылкой для отказа от практики, при которой программы конкурсных и аттестационных экзаменов,

как правило, составляют кадровые службы государственных органов (так, например, в Англии конкурсные письменные экзамены для соискателей государственных должностей основаны на программах Оксфордского и Кембриджского университетов).

Повышение эффективности государственной службы предполагает совершенствование правового регулирования, цель которого заключается в усилении мотивации гражданских служащих к качественному исполнению должностных обязанностей. Достижение этой цели основывается на всестороннем анализе уже имеющейся правоприменительной практики, а также дальнейшей разработке нормативных правовых актов, способных устранить проблемы и противоречия отдельных положений законодательства, подготовка нормативных правовых актов, обеспечивающих исполнение законов. Общеизвестно, что на настоящий момент отсутствует систематизированный правовой акт, устанавливающий перечень необходимых профессиональных качеств государственного служащего. О необходимости наличия таких качеств свидетельствуют отдельные приказы и инструкции, где указывается, например, на то обстоятельство, что аттестация сотрудников органов государственной власти должна стать реальным средством очищения органов прокуратуры от безответственных, профессионально и морально непригодных работников; резерв кадров формировать из наиболее подготовленных работников, способных преодолевать сложившиеся в работе стереотипы и штампы. Кроме этого, для того, чтобы быть эффективной, государственная служба должна основываться на прочном духовно-нравственном фундаменте, так как цели государственной службы, её ведущие принципы, профессиональные требования к кадрам – всё содержит нравственный аспект, в решающей степени определяющий её направленность. Среди всех механизмов, способствующих формированию надлежащей нравственности государственной службы, одним из наиболее действенных является специально разработанный, нормативно принятый «Этический Кодекс государственного служащего» (Кодекс административной этики). Подобный кодекс принят в Великобритании, США, Франции, Испании и многих других. В Российской Федерации подобный проект был опубликован в РАГС еще в 1997 году, разработанный группой специалистов из РАГС и МГУ им. М.Ломоносова и с тех пор не однократно переиздавался. Так, данный проект послужил основой для работы над подобным Кодексом для субъектов Российской Федерации [2]. Наглядным примером может служить Распоряжение от 25 апреля 2011 г. 23-р «Об утверждении Кодекса профессиональной этики государственных гражданских служащих Тюменской области».

Также заслуживает особого внимания положительный опыт в работе с резервом руководящих кадров в МВД по Республике Татарстан, где, как известно, существует практика одновременного обучения уже существующих руководителей вместе с резервом. Это очень эффективно как в плане установления тесного взаимодействия сотрудничества между действующими руководителями, так и для адаптации будущих работников в новом для них качестве. Так, впервые, благодаря разработанному Положению в МВД по Республике Татарстан, было введено понятие «оперативный резерв министра».

Проведенное исследование показало, что, безусловно, необходима модернизация системы подбора квалифицированных государственных служащих в целях совершенствования качества потенциальных сотрудников органов государственной власти. Выявленные проблемы, тенденции и факторы, влияющие на организацию и правовое регулирование работы с резервом кадров на выдвижение, являются актуальным и значимым

направлениями реформирования государственной службы в целях укрепления государства.

Литература

1. Байсарова Э. Система управления персоналом на государственной службе // Менеджмент в государственных структурах. 2010. 1. С.42-45.
2. Соколов В. Модельный этический кодекс государственного служащего Российской Федерации // Менеджмент в государственных структурах. 2010. 1. С. 34-41.

Слова благодарности

Выражаю благодарность научному руководителю д.ю.н. профессору Беляеву Валерию Петровичу