

**Кадры на госслужбе: тенденции и популярные практики**

**Научный руководитель – Рябкова Светлана Александровна**

*Шувалова Татьяна Геннадьевна*

*Студент (бакалавр)*

Государственный университет «Дубна», Факультет социальных и гуманитарных наук,  
Дубна, Россия

*E-mail: tshuvalova07@yandex.ru*

В условиях санкционного давления, нарастающих политических противоречий, усложнения управленческих задач анализ и осмысление проблем кадровой политики в сфере государственной гражданской службы РФ представляется особенно актуальным. Кадровая политика обязана отвечать вызовам современного времени и обеспечивать эффективность работы государственного аппарата путем замещения должностей кадрами, способными оперативно реагировать на изменяющиеся условия, управлять сложными проектами и принимать взвешенные решения [1].

Однако в последние годы кадровая политика на госслужбе оценивается чаще всего как недостаточно эффективная. Отмечаются устаревшие правила организации работы, неконкурентный уровень денежного содержания государственных служащих, неэффективная система их карьерного развития, сложности обновления кадрового состава, недостаточный уровень квалификации и профессиональной подготовки, отсутствие мотивации к саморазвитию и совершенствованию профессиональной компетентности и др. [2; 3; 4].

Специфика заключается в том, что государственные органы работают в рамках особого правового поля — законодательства о государственной гражданской службе, которое, регламентируя кадровые процессы, устанавливает более жесткие и единообразные формальные процедуры, чем трудовое законодательство. Однако это не исключает определенной свободы в действиях кадровиков, возможности применения законодательства с учетом специфики деятельности конкретного органа. Например, при оценке кандидатов на службу в ходе обязательных процедур, гарантирующих соблюдение норм закона, должна учитываться отраслевая специфика и могут применяться современные кадровые технологии и методики.

В настоящее время в систему государственной службы внедряются различные преобразования для формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, призванного обеспечить рост эффективности государственного управления [4]. В числе новых тенденций и популярных практик, используемых в работе с кадрами государственных органов, можно назвать: расширение спектра кадровых технологий, заимствование и адаптация к своей специфике практик из внебюджетного сектора и зарубежного опыта, централизованный отбор на госслужбу, информационные кампании по популяризации государственной службы, проекты и конкурсы по привлечению на государственную службу талантливой молодежи, создание корпоративных университетов при федеральных органах или в структурах субъектов РФ, применение дистанционных технологий обучения и др.

Комментируя вышеперечисленные тенденции, хотелось бы обратить внимание на сложность задачи адаптации технологий управления персоналом, характерных для бизнес-среды, к специфике государственной службы, связанной с обеспечением общественных интересов, и необходимость сочетания при этом законодательства и прогрессивных подходов к оценке и управлению персоналом.

Отдельно остановимся на региональной практике работы с персоналом госслужбы. В последние годы в ряде регионов появилась практика формирования так называемых кадровых стратегий. Документ не является обязательным, но свидетельствует об осознании регионом целей и задач в работе с кадрами государственных органов. Кроме того, регионы централизуют отбор на госслужбу путем создания единой кадровой службы или единого кадрового резерва с целью сокращения издержек и унификации кадровых процессов.

Есть интересные практики привлечения на госслужбу молодежи. Здесь можно упомянуть проект, реализуемый Правительством Москвы, который предусматривает стажировку победителей предварительного конкурса в различных госорганах на протяжении нескольких месяцев с последующим приглашением на работу в случае ее успешного прохождения. А в Республике Коми в рамках проекта «Стажер» ежегодно заключаются срочные договоры для прохождения стажировки с пятью выпускниками вузов, отобранными на конкурсной основе.

Все большее внимание в регионах уделяется мотивации госслужащих, в том числе проведению мероприятий, направленных на командообразование и нематериальную мотивацию (конкурсы «Лучший по профессии», «Лучший госслужащий субъекта Федерации» и др.). Как отмечают специалисты, в текущих условиях трудности с обеспечением потребностей в кадрах возникают там, где недостаточно эффективно выстроена система мотивации, в том числе материальной. Особенно это касается территориальных подразделений федеральных органов власти, где более низкий уровень денежного содержания и текучесть кадров до 50% [5].

Сегодня активно используются информационные возможности для автоматизации кадровых процедур на государственной службе, усиливается внимание к маркетингу персонала, компетентностному подходу, при оценке эффективности деятельности учитывается не только индивидуальный и коллективный вклад, но и данные общественной оценки.

В целом кадровая политика на государственной службе может быть охарактеризована как сложный, неоднозначный, но постоянно обновляющийся процесс, в котором взаимодействуют организационные, правовые, экономические, социально-психологические и другие факторы.

### Источники и литература

- 1) Барышников М.Ю. Проблемы и перспективы подготовки кадров государственной гражданской службы // Прогрессивная экономика. — 2024. — № 8. — С. 225–235.
- 2) Писарева Л.В. Проблемы кадровой политики на государственной службе // Наука и образование сегодня. — 2017. — № 12 (23). — С. 48–50.
- 3) Слепцова Е.В., Волкова В.В. Современные проблемы управления кадровым потенциалом в госорганах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2019. — № 11-3. — С. 167–169.
- 4) Соболев Т.С., Луговая В.С. Влияние кадровых технологий на эффективность деятельности органов государственной власти // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. — 2019. — № 3. — С. 149–158.
- 5) Хайбуллаева М.М., Голиков Д.В. Проблема кадровой политики на государственной службе // Системные технологии. — 2018. — № 26. — С. 111–114.