

УДК: 2428.35

## ***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ***

***Бочков П.В.****к.э.н., доцент,**Уральский институт Государственной  
противопожарной службы МЧС России  
Екатеринбург, Россия****Кожевников Р.В.****магистрант,**Уральский институт Государственной  
противопожарной службы МЧС России  
Екатеринбург, Россия*

### **Аннотация**

В настоящее время от эффективной деятельности органов государственной власти зависит социальное и экономическое развитие государства. Именно органы власти и персонал государственной службы могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни российского общества. Актуальность выбранной темы объясняется тем, что до сих пор недостаточно освящены направления кадровой работы при формировании персонала государственной службы, а также не систематизирован опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления. Поэтому существует необходимость в проведении дополнительных теоретических исследований в области кадрового обеспечения государственной службы, в поиске новых прогрессивных технологий кадровой работы в органах государственной власти и муниципального управления. Теоретические положения и рекомендации,

представленные в данной статье, дадут новое представление о формировании новой системы управления персоналом.

**Ключевые слова:** органы государственной власти, кадровая политика, система управления персоналом.

***IMPROVEMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT  
IN PUBLIC AUTHORITIES***

***Bochkov P.V.***

*Ph. D., Associate Professor,*

*Ural Institute of the State*

*Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia*

*Yekaterinburg, Russia*

***Kozhevnikov R.V.***

*Master's degree student,*

*Ural Institute of the State*

*Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia*

*Yekaterinburg, Russia*

**Abstract**

At present, the social and economic development of the state depends on the effective activity of state authorities. It is the authorities and civil service personnel who can directly influence the development of reforms taking place in the country, ensure the implementation of decisions aimed at modernizing the life of Russian society. The relevance of the chosen topic is explained by the fact that the areas of personnel work in the formation of civil service personnel are still insufficiently consecrated, and the experience of evaluating and promoting the personnel of regional and municipal management structures is not systematized. Therefore, there is a need for additional theoretical research in the field of personnel support of the civil service, in the search

for new progressive technologies of personnel work in public authorities and municipal administration. The theoretical provisions and recommendations presented in this article will give a new idea about the formation of a new personnel management system.

**Keywords:** public authorities, personnel policy, personnel management system.

Важнейшим направлением совершенствования деятельности органов государственной власти в настоящее время является повышение эффективности деятельности органов власти.

Деятельность органов государственной власти заключается в эффективном решении поставленных целей и задач, от которых зависит благосостояние граждан государства и экономическое развитие.

Между органами власти и населением должна быть выстроена определенная связь, с целью эффективного управления государством, ведь от того насколько качественно оказываются государственные и муниципальные услуги зависит эффективность всей системы управления органами власти [3, с. 2].

Исходя из мирового опыта, можно сказать, что внедрение в деятельность органов государственной власти эффективной кадровой политики, оказывает успешное влияние на инновационные, финансовые и человеческие ресурсы.

Несмотря на непростые экономические и политические условия, в России сохраняется привлекательность работы в органах государственной власти, что обосновано стабильностью, кадровым ростом и престижностью данной деятельности.

Одной из проблем системы управления персоналом органов государственной власти является высокая текучесть кадров и отсутствие мотивации в эффективном выполнении предложенной работы.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

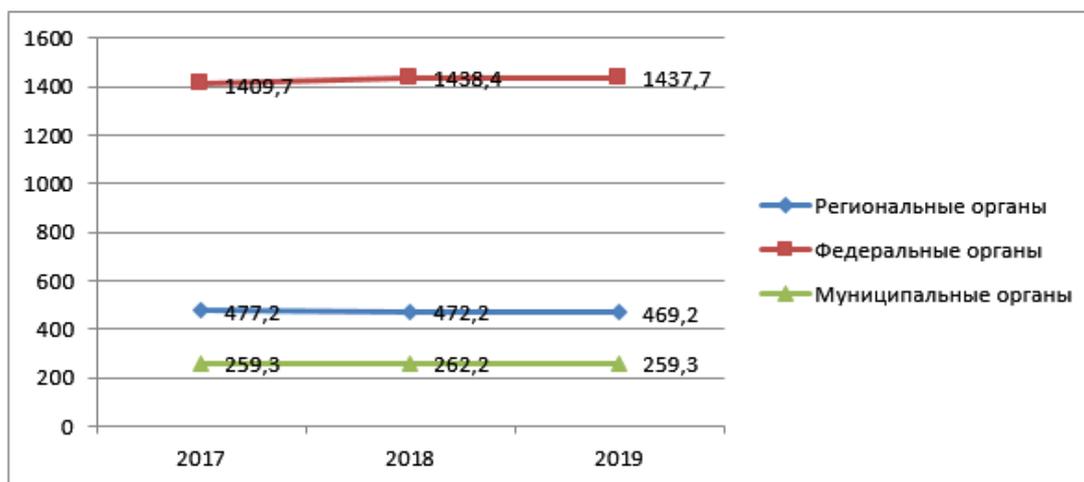


Рисунок 1– Динамика численности органов власти по уровням власти с 2017-2019 гг., тыс. чел. [Источник: Росстат]

В 2019 году численность органов государственной власти в целом сократилась на 0,9%. В основном сокращение наблюдается в структуре всех уровней власти, так количество служащих на федеральном уровне в 2019 году уменьшилось по сравнению с 2018 годом на 3 тыс. чел., количество служащих на региональном уровне уменьшилось по сравнению с 2018 годом на 0,7 тыс. чел., количество государственных служащих на муниципальном уровне сократилось на 2,9 тыс. чел. Таким образом, наибольшее сокращение государственных органов власти наблюдается на местном и федеральном уровнях.

Следует также отметить, что на сегодняшний день существует ряд нерешенных вопросов в реализации кадровых проектов в деятельности органов государственной власти, а именно:

- не разработан проект новых федеральных законодательных актов, которые регулируют вопросы государственной службы.

- низкая оплата труда государственных служащих, которая не привлекает молодых и квалифицированных специалистов к работе в органах государственной власти,

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- отсутствует единая целостная система по подготовке государственных служащих из-за того, что средства из бюджета на данные цели с каждым годом уменьшаются [1, с. 5].

Одной из основных проблем системы управления персоналом в органах государственной власти остается отсутствие четко проработанной кадровой стратегии, вследствие чего наблюдается низкая эффективность деятельности органов власти в управлении социально-экономическим развитием субъектов Российской Федерации. Следовательно, проблема кадров является самой уязвимой точкой в государственном управлении.

Основными направлениями реформирования системы управления персоналом органов государственной власти должно стать:

- совершенствование системы подготовки и переподготовки государственных служащих, находящихся в органах государственной власти;
- создание материально-технических условий, которые были бы направлены на эффективное функционирование органов государственной власти.

Одним из возможных направлений совершенствования системы управления персоналом в органах государственной власти является обеспечение информационной и аналитической поддержки в стратегическом управлении кадровой политики. Целесообразно внедрить информационную систему, позволяющую эффективно оценивать деловые качества управленческих кадров.

Новейшим методом в решении проблем функционирования и повышения качества работы органов исполнительной власти является внедрение системы менеджмента качества, выстроенной на основе международного стандарта ISO серии 9000.

Данная система может помочь улучшить результаты деятельности муниципальных организаций и обеспечить устойчивое развитие. Последней

версией системы менеджмента качества является версия международного стандарта ГОСТ Р ИСО 9001-2015 [4, с. 2].

Основной целью, которую преследует внедрение системы менеджмента качества в управлении деятельностью органов исполнительной власти – повышение результативности и качества ведомства, а также удовлетворение потребностей граждан.

Кроме этого, необходимо разработать закон, включающий в себя реестр государственных должностей, а также законодательный акт, предусматривающий социальные гарантии деятельности органов государственной власти.

Целесообразно создать систему отбора граждан при поступлении на государственную гражданскую службу. Целью данной системы является сокращение текучести кадров, а также повышение результативности и эффективности проведенной работы, так как отбор должен осуществляться на основе наиболее мотивированных кандидатов при приеме на работу.

Данная система должна быть выстроена следующим образом:

- проведение психологического тестирования потенциального кандидата на государственную должность;
- проведение дополнительного тестирования с целью определения компетенции и мотивов кандидата, а также изучения профиля вакансии;
- проведение комплексной оценки кандидата.

Введение комплексной оценки отбора кандидатов является не только способом отсеивания кандидатов по профилю, но и дает возможность поддерживать высокий профессиональный уровень и стимулировать гражданских служащих.

С целью повышения системы современного менеджмента в государственных органах при отборе кандидатов на государственную службу,

необходимо наладить взаимодействие кадровых отделов с агентствами и ВУЗами, выпускающими специалистов ГМУ [2, с. 23].

В рамках выстраивания и формирования кадровой политики в органах государственной власти, важным моментом является подготовка и повышение квалификации сотрудников.

Ежегодное повышение квалификации сотрудников, а также проведение аттестации органов государственной власти позволит расширить знания и кругозор сотрудников, приобрести практические навыки, повысить количество неформальных контактов. Данный вопрос может быть эффективно решен благодаря внедрению программно-целевого метода.

Данный метод позволит развивать кадровый состав государственной службы и оптимизировать систему управления персоналом в органах государственной власти, а также создать кадровый резерв для замещения должностей государственной службы.

Для того, чтобы мотивировать госслужащих необходимо применять не только методы материального стимулирования, которые носят лишь финансовый характер, но и использовать нематериальные стимулы.

Кроме этого, следует усовершенствовать систему премирования, сегодня существует проблема, связанная с несовершенством механизма премирования, в частности премий за важность и сложность работы. Поэтому целесообразно внедрить систему премирования на основании показателей результатов деятельности органов государственной власти. Данный метод позволит повысить мотивацию сотрудников органов государственной власти в выполнении поставленных задач, к тому же предлагается такие выплаты осуществлять не раз в год, а ежемесячно.

Также необходимо наладить систему адаптации. Служба в государственных органах имеет собственную специфику и связана с преодолением множества трудностей, поэтому для вновь принятых на службу

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

сотрудников необходимо оптимизировать процесс интеграции на уровне эффективного функционирования.

Процесс адаптации должен быть связан не только с ознакомлением правил, норм и законов государственной службы, но и носить социально-психологические особенности при включении нового сотрудника в коллектив.

Для оценки системы адаптации необходимо в дальнейшем использовать такие показатели как: текучесть кадров, результативность, количество должностей продвижения, причины конфликтов в коллективе и пр.

Предложенные мероприятия управления кадровой политикой в органах государственной власти позволят:

- повысить роль государственных органов в общественной жизни;
- быстрее адаптироваться к условиям работы;
- повысить результативность деятельности органов государственной власти;
- снизить уровень текучести кадров;
- увеличить кадровый резерв и привлечь молодых сотрудников к государственной службе;
- повысить открытость и прозрачность государственных органов для населения и пр. [4, с. 3]

Подводя итог, необходимо отметить следующее. Реализация кадровых проектов в деятельности органов государственной власти необходима для того, чтобы определить решить проблемы низкой эффективности работы и производительности труда госслужащих, от чьей работы зависит состояние района, региона и государства в целом. В настоящее время необходим качественный подбор и отбор персонала в органы государственной службы с целью снижения текучести кадров и повышения результативности их деятельности.

**Библиографический список**

1. Бурмистров С.В. Ассесмен-Центр как новая технология в системе управления персоналом: журнал / Бурмистров С.В. Тихоновская С.А., Самыгин С.И. // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки ВАК. - 2017
2. Онанко, Н.А. Государственное и муниципальное управление / Н.А. Онанко. - М.: МГИУ, 2018. - 104 с.
3. Якушев, А.В. ВПС: Государственное и муниципальное управление. Конспект лекций / А.В. Якушев. - М.: А-Приор, 2018. - 144 с.
4. Федорова А. С. Совершенствование кадровой политики в органах государственной власти в Российской Федерации. – 2016 – №1 – С. 5
5. Росстат [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723>

*Оригинальность 94%*