

Секция «Направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации»

Революция в рядах отечественной элиты или «Внедрение современных принципов организации государственной гражданской службы»

Данилова Елена Андреевна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: LenaDan.88@gmail.com

На современном этапе развития России в социально - экономической и политико-административной системе российского общества происходят сложные и противоречивые процессы, которые повышают требования к государственным служащим.

Особенно серьезные изменения происходят в системе управления персоналом государственной службы. Это обусловлено рядом причин. Во-первых, усложняется управленческий труд в государственной службе, и возрастают требования к уровню качества государственных услуг. Во вторых, в связи с реализуемыми общеполитическими и экономическими реформами динамично изменяется система ценностей работников госслужащих. Наконец, растет численность персонала системы государственного управления, что требует рационального подхода к его развитию и использованию [2].

Сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком квалифицированных кадров на гражданской службе, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение государственной службы и профессиональное саморазвитие. Краткосрочные карьерные устремления порождают нестабильность системы исполнения государственных полномочий и коррупцию.

Современные вызовы мировой экономической и политической конкуренции определяют общую парадигму интенсификации человеческого фактора, включающей изменения в стратегии формирования кадрового состава на гражданской службе. Данные факторы и опыт большинства федеральных государственных органов по совершенствованию кадровой политики требуют продолжения реализации комплекса разнообразных мер, объединенных в рамках федеральной программы [1].

Для повышения престижа госслужбы, стимулирования притока в нее молодых образованных людей необходимо концептуально и системно совершенствовать ее организацию, внедряя современные принципы, такие как:

1. Усиление входа в систему государственной гражданской службы

- необходим психологический отбор, направленный на выявление патриотического настроения у кандидатов, человеколюбие, ориентированность на результат, стрессоустойчивость, а также выявляющий несклонность к коррупционным действиям;

- организация до собеседования деловых игр, позволяющих выявить ценности человека;

- внедрение «эффективного контракта»;

2. Переориентирование критериев оценки эффективности деятельности служащих с количественных показателей на качественные:

- составление карьерных карт в среднесрочной перспективе в условиях стратегического планирования в Российской Федерации с учетом потенциала служащего и индивидуальных предпочтений

- внедрение КРІ;
- организация тренингов для служащих по проведению личных встреч и телефонных переговоров с Заявителями, планированию своего времени;
- всех служащих ведущей группы должностей и выше направлять на обязательное дополнительное юридическое образование за счет средств государства - при стаже государственной гражданской службы более трех лет и за счет собственных средств - при стаже службы менее трех лет (при отсутствии юридического образования прежде);

3. Совершенствование социальной политики в отношении госслужащих

- повышение оплаты труда;
- введение коэффициентов оплаты, поощряющих как профессиональные компетенции (например, проявленная инициатива, направленная на повышение качества предоставляемых государственных услуг, участие в решении важных государственных вопросов, дополнительное образование по профилю организации), так и активную гражданскую позицию (например, участие в опросах приложения «Активный гражданин», волонтерство в социальных проектах, донорство);
- введение коэффициентов оплаты поддерживающих государственных служащих в их жизни (например, надбавки за ребенка, за кредиты, за проезд на место службы);
- обеспечение дополнительным медицинским страхованием.

Таким образом, новые принципы организации государственной гражданской службы призваны сформировать команду профессионалов, отзывчивых к потребностям всей страны и каждого ее гражданина, способных работать в условиях многозадачности, чья деятельность независимо от должности будет нацелена на реализацию миссии государственной организации и Отечества.

Источники и литература

- 1) Проект Указа Президента РФ «О федеральной программе «Развитие государственной гражданской службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)» и плане мероприятий по развитию государственной гражданской службы Российской Федерации на 2015 - 2018 годы» (по состоянию на 14.11.2014)
- 2) Рязанцева М.В., Никитенко В.С. О необходимости совершенствования принципов оплаты труда госслужащих // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/06/35586> (дата обращения: 09.12.2014)
- 3) Райзберг Б.А. «Государственное управление и администрирование в экономической и социальной сфере». М: «Экономистъ», 2007
- 4) Интернет-статья «Чего они боятся. К результатам исследования «Российская элита — 2020» - <http://www.odnako.org/blogs/chego-oni-boyatsya-k-rezultatam-issledovaniya-rossiyskaya-elita-2020/>
- 5) Интернет-статья Матвеевой Милы «Каждый народ заслуживает своего правителя» <http://www.stihi.ru/2011/12/27/9766>

Слова благодарности

Выражаю благодарность администрации Высшей школы государственного администрирования МГУ им. М.В. Ломоносова за уникальную учебную программу, не имеющую аналогов в нашей стране. Выражаю благодарность магистрантам курса "Александр II"

Высшей школы государственного за администрирования за участие в жизни страны!