

Экономические науки

УДК 338.2

Х.Э. ТАЙМАСХАНОВ, Р.Х. АЗИЕВА, Р. Х. НАГАЕВА

(Грозный)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Исследуются проблемы кадровой политики в органах государственной власти, которые противоречат положениям процессуальной теории мотивации и требуют корректировки.

Ключевые слова: кадровая политика, эффективность кадровой политики, государственная служба, органы государственной власти, теория мотивации, карьерный рост.

HASAN TAYMASKHANOV, RAISA AZIEVA, RAMNAT NAGAEVA

(Grozny)

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL POLICY IN PUBLIC AUTHORITIES

The article deals with the examination of the problems of personnel policy in public authorities which contradict the provisions of the procedural theory of motivation and require the correction.

Key words: personnel policy, efficiency of personnel policy, public service, public authorities, theory of motivation, career growth.

Введение

Кадровая политика в органах государственной власти представляет собой важнейшее социально-политическое явление, требующее соответствующего теоретического обоснования. В широком смысле понятие кадровой политики в органах государственной власти подразумевает систему официально признанных целей и приоритетов, принципов и задач деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений. В узком смысле кадровая политика в органах государственной власти представляет собой воплощение стратегии государства по формированию и развитию профессиональных качеств и рационального использования кадрового потенциала страны.

Качество государственного управления во многом зависит от кадрового состава бюрократического аппарата, по этой причине изучение теоретических аспектов кадровой политики и определение основных направлений ее совершенствования является актуальным вопросом исследования.

Обзор литературы

Теоретические аспекты кадровой политики в государственном аппарате рассматриваются статьях различных авторов, таких как С.Д. Савченко, В.А. Сулемов, В.В. Черепанов и др. [10, 11, 12], которые раскрывают основные принципы формирования данной политики. Сущность кадровой политики заключается в привлечении, закреплении и рациональном использовании кадров с высокой квалификацией на государственной службе.

Целями кадровой политики выступают:

- обеспечение функциональной деятельности различных участков службы квалифицированными специалистами;
- создание благоприятных условий для трудовой деятельности;
- обеспечение прав и гарантий работников государственной службы на личностное и карьерное развитие [4, с. 18].

В настоящее время в области государственной службы становится популярным компетентностный подход, который основывается на совокупности навыков, знаний, умений и личных характеристик служащих. Данный подход является достаточно востребованным и широко применяется в коммерческих структурах, т. к. позволяет производить отбор наиболее подходящих кандидатов [4, с. 19]. Однако, если в коммерческих структурах компетентностный подход лежит в основе принятых решений о найме конкретных сотрудников и продвижения по карьерной лестнице, то на государственной службе данный принцип не реализуется в полной мере.

Проблематику реализации кадровой политики исследует О.А. Николайчук, которая показывает, что до 1991 г., т. е. до рыночных реформ и перехода к новой рыночной модели экономики, в системе государственной службы господствовала не компетентностная модель, а идеологические принципы. Так, в процессе отбора кадров и назначений на руководящие позиции оценивались не личностные и управленческие качества, а преданность принципам коммунистической партии, моральная устойчивость, национальная принадлежность и т. д. [7, с. 3]. Автор приходит к выводу, что несмотря на то, что с момента перехода на новую модель прошло 30 лет, данные принципы все еще продолжают действовать в государственном аппарате и являются сдерживающим фактором развития эффективной кадровой политики.

Подтверждение выводов О.А. Николайчук можно обнаружить в работе Н.Л. Ивановой, О.А. Васильева, где авторы указывают, что применительно к высшим должностям государственного управления используются принципы покровительства вместо принципов состязательности при отборе кандидатов [5, с. 177]. Таким образом, в современной государственной кадровой политике существует проблема отсутствия прозрачности ее реализации, а принципы компетентностного подхода не соблюдаются для ряда ключевых должностей.

Результаты и обсуждение

Проводя анализ теоретических аспектов кадровой политики в органах государственной власти, необходимо обратиться к традиционной теории мотивации, объясняющей поведение человека в контексте исполнения трудовых обязанностей. В современной практике управления персоналом используется теория ожиданий и предпочтений В. Врума, которая основывается на предположении, что необходимым условием мотивации является расчет на то, что выбранный сотрудником определенный тип поведения действительно приведет к удовлетворению потребности или приобретению желаемого [6]. На рис. 1 представлены элементы теории мотивации, где мотивация к труду представлена как композиция трех ключевых элементов: ценности вознаграждения, ожидание вознаграждения и ожидания достижения желаемых результатов.

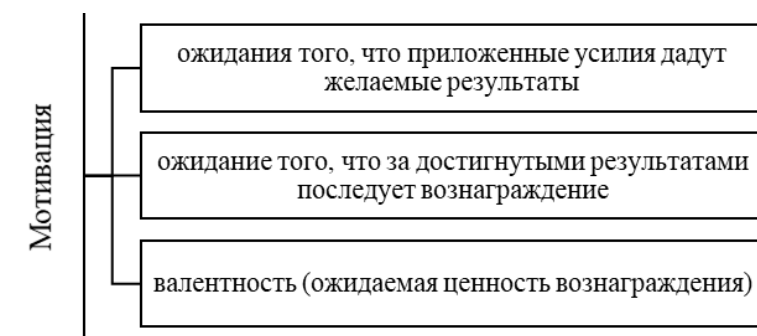


Рис. 1. Основные составляющие мотивации к труду по В. Вруму [2]

На основании представленной теории мотивации эффективная кадровая политика должна предлагать работникам конкретный набор рекомендованных действий, за которыми последует определенный и имеющий субъективную ценность результат.

Примером реализации данной теории является кадровая политика США, где на государственной службе карьерный рост происходит на основании учета профессиональных качеств и заслуг работника. При этом четко определяются конкретные действия, необходимые для достижения карьерного роста сотрудника, например, прохождение аттестаций, прохождение учебных программ, выполнение особых государственных заданий и т. д. Система заслуг является прозрачной и закреплена в законодательных актах. Контроль за процедурами отбора и реализацию кадровой политики осуществляет Главное управление кадров. В российской практике существует система заслуг, но, как указывает в своем исследовании С.А. Зуденкова, список заслуг не регламентирован и механизмы реализации данной системы не являются прозрачными для всех работников [4].

Таким образом, реализованная в системе государственного управления кадровая политика противоречит принципу теории мотивации, согласно которому усилия приводят к ожидаемому результату. На основании данного принципа необходимо в нормативной базе закрепить основные критерии реализации системы заслуг, согласно которым работники могут прикладывать усилия, необходимые для карьерного роста и продвигаться по службе.

Согласно докладу Центра перспективных управленческих решений, ключевой проблемой государственной службы является преобладание низкопроизводительных рабочих мест с невысоким удельным финансированием. Иными словами, существует достаточно большая доля работников, выполняющих низкооплачиваемые трудовые функции, не имеющих значимого экономического эффекта [1, с. 7].

В докладе также поднимается проблема формирования оплаты труда, где размер вознаграждения слабо зависит от результатов работы, а также наблюдается неравенства заработных плат. Внутри отдельных ведомств работники могут получать существенно различающуюся заработную плату в зависимости от должности, а также на уровне одной и той же должности в разных ведомствах уровень заработной платы отличается [Там же, с. 9].

Так, согласно отчету Росстата за 2019 г. [9], заработная плата гражданских и муниципальных служащих в органах законодательной власти составляла 103 тыс. руб. В органах исполнительной власти – 61 тыс. руб., судебной власти – 45 тыс. руб. На региональном уровне также наблюдается значительное расхождение в уровне заработной платы гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти. Наблюдается значительная дифференциация заработной платы гражданских и муниципальных служащих по субъектам Российской Федерации и уровням управления (см. рис. 2).

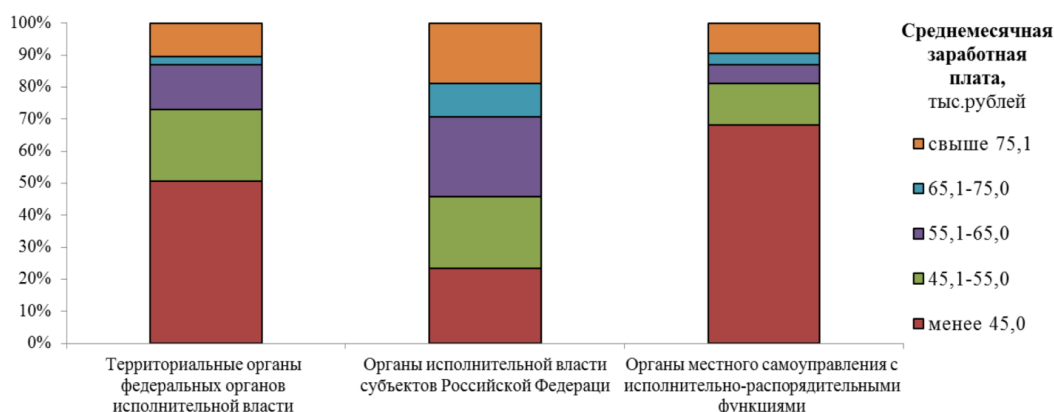


Рис. 2. Распределение количества субъектов РФ по уровню заработной платы в 2019 г., % [8]

Таким образом, данный аспект входит в противоречие с принципом валентности вознаграждения, в соответствии с которым сотрудники сопоставляют величину вознаграждения с уровнем заработ-

ных плат аналогичных работников в других ведомствах или внутри отдельного ведомства. В случае, если оплата труда не ниже уровня оплат на аналогичных должностях, то человек сохраняет высокую мотивацию к труду, в противном случае мотивация низкая [3, с. 73]. Для повышения эффективности кадровой политики в данном случае необходимо сделать прозрачной систему формирования вознаграждения за труд и обеспечить равенство заработных плат как внутри ведомств, так и в различных ведомствах.

Отсутствие ощутимых премий за результаты выполненной работы влияют на эффективность труда. Премияльная часть заработной платы не превышает 10% от общего денежного содержания [1], что противоречит принципу ожидания вознаграждения за полученные результаты. Для повышения эффективности труда необходимо в большей степени ориентироваться на результаты труда, т. е. создать систему, в соответствии с которой существенная часть вознаграждения будет зависеть от объема выполненных задач. Исследователи С.В. Байтеряков, А.В. Барышникова, В.К. Копыток, А. Филиппова, Д.О. Шубина в своем докладе делают предположение, что при соотношении окладной и премиальной части как 70% к 30% позволит решить проблемы, связанные с мотивацией, и внедрить полноценную систему управления персоналом, основанную на показателях эффективности [Там же].

Выводы

Проведенный анализ показал, что система управления персоналом в органах государственной власти несовершенна и входит в противоречие с основными принципами теории трудовой мотивации. Данное противоречие приводит к тому, что сотрудники переходят из государственной службы в коммерческие структуры, а государственный аппарат лишается квалифицированных кадров, способных эффективно исполнять трудовые функции. В работе показано, что для повышения эффективности кадровой политики необходимо обеспечить прозрачность принципов продвижения по службе и формирования заработной платы. Также целесообразно в большей степени соотносить величину заработной платы и объемов трудовой деятельности, что позволит повысить эффективность труда.

Литература

1. Байтеряков С.В., Барышникова А.В., Копыток В.К. [и др.] Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / под ред. М.С. Шклярук. М.: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021.
2. Виктор Врум. Труд и мотивация. 1964.
3. Гуров В.И., Сукманов Э.В. Эволюция теорий мотивации // Вестник Курской гос. сельскохозяйс. академии. 2008. № 2. С. 72–74.
4. Зуденкова С.А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию // Вестник университета. 2018. № 9. С. 17–21.
5. Иванова Н.Л., Васильев О.А. Кадровая политика в государственном управлении: проблемы и поиски их решения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. № 2. С. 171–186.
6. Малхасьян С.С., Савченко Т.В. Краткий обзор процессуальных теорий мотивации труда и применение их на практике // Проблемы науки. 2017. № 4(17). С. 66–67.
7. Николайчук О.А. Государственная кадровая политика и проблемы ее реализации в системе государственной службы Российской Федерации // Е-СЦИО. 2018. № 6(21). С. 9–29.
8. О кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2019 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/nsZHdbx4/kadr-2019.pdf> (дата обращения: 01.10.2021).
9. Российский статистический ежегодник. 2020: Стат. сб. / Росстат. М., 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2020.pdf (дата обращения: 15.10.2021).
10. Савченко С.Д. Система государственной службы Российской Федерации: Проблемы реформирования и развития // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2004. № 7. С. 4–9.
11. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. М.: Изд-во РАГС, 2005.
12. Черепанов В.В., Иванов В.П. Основы государственной службы и кадровой политики. М.: Юнити: Закон и право, 2012.