

Владимир ЖИЛЬЦОВ

Государственная служба: социальная эффективность кадровых резервов

Политика социального государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Роль государственных органов, законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти, системы государственной службы в целом заключается в том, чтобы конституционные положения носили не декларативный характер, а реализовывались на всех уровнях управления.

В Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)» отмечается, что одним из условий эффективного государственного управления, становления гражданского общества и инновационной экономики является формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной службы. Сегодня в этой области еще немало проблем, что подтверждают результаты социологических опросов государственных и муниципальных служащих [1].

На вопрос «Как бы вы могли оценить уровень профессионализма руководящего состава Вашей организации?» (соответственно для высшего руководящего состава, среднего и нижнего звеньев управления) лишь 51,8%, 42,4% и 26,8% считают, что уровень профессионализма высокий (**рисунок 1**).

Очевидно, что необходима стройная система комплектования государственных органов сотрудниками, являющимися профессионалами в своей сфере деятельности, нацеленными на служение обществу, государству, не ставящими во главу угла узкогрупповые, корпоративные или личные интересы.

Важнейшим механизмом пополнения кадрового корпуса государственной службы, фактором ее обновления и повышения эффективности является формирование и использование кадровых резервов.

В предыдущих номерах

Тема представлена:

№ 5. 2010. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ РЕЗЕРВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ – ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (автор А. Сороко)

№ 6. 2010. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КРИМИНАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ (автор Я. Мадатов)

Владимир ЖИЛЬЦОВ – кандидат военных наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики РАГС

К сожалению, этот механизм изучен недостаточно полно и применяется на практике все еще редко.

Так, на вопрос «Как на практике применяются в органах власти различные технологии работы с кадрами?» государственные и муниципальные служащие (как эксперты, так и респонденты) создание и использование кадрового резерва ставят на одно из последних мест [2] (**рисунок 2**).

Между тем данная технология дает возможность более глубоко изучить деловые и человеческие качества кандидатов, повысить мотивацию госслужащих к карьерному росту и совершенствованию своей профессиональной подготовки, позволяет своевременно комплектовать основные руководящие должности компетентными специалистами. Цель института кадровых резервов в государственной службе – подготовка современного управленческого потенциала России, обладающего профессиональными компетенциями и нравственными качествами, интеллектуальным ресурсом, адекватным вызовам XXI столетия.

Кадровый резерв должен обеспечить позитивную селекцию – своего рода «социальный лифт» для продвижения в верхние эшелоны власти высокопрофессиональных сотрудников.

Эффективность использования кадровых резервов определяется уже на этапе формирования, при включении в их состав «резервистов». На наш взгляд, сюда должны входить государственные служащие, планирующиеся на замещение должностей категории «руководители», – от начальников и заместителей начальников отделов государственных органов и выше. В настоящее время большинство этих должностей в отделах центральных аппаратов федеральных государственных органов исполнительной власти относятся к категории «специалисты», а начальники и заместители начальников отделов территориальных органов – к категории «руководители». Целесообразнее начальников и заместителей начальников отделов центральных аппаратов отнести к категории «руководители», в связи с тем, что если прямой подчиненности им начальников и заместителей начальников отделов территориальных органов нет, то, несомненно, существует функциональная подчиненность.

Определенным барьером, исключающим возможность попадания в кадровый резерв случайных людей, является применение конкурсных технологий. Это наиболее реальный способ рационального использования кадрового потенциала, предотвращения непрофессионализма и коррупции. Однако на практике этот механизм работает далеко не всегда. Нормативно установлен достаточно широкий круг должностей, для назначения на которые не требуется проведение конкурсов [3]. А после внесения изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» перечень должностей, связанный с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по которым может не проводиться конкурс, еще более расширился. (В некоторых организациях сюда отнесены вообще все должности государственной гражданской службы.)

Очевидно, что при включении в кадровый резерв следует учитывать, участвует ли кандидат (или его близкие родственники) в крупном бизнесе. Нельзя допускать сращивания государственного управления и бизнеса в рамках одной семьи: в подавляющем большинстве случаев такая практика ведет к конфликту интересов. Существование семейного бизнеса в Москве, повлекшее наряду с другими причинами отставку мэра от должности, не единичный случай, скорее это сложившаяся система.

Рисунок 1. Оценка профессионализма руководящего состава

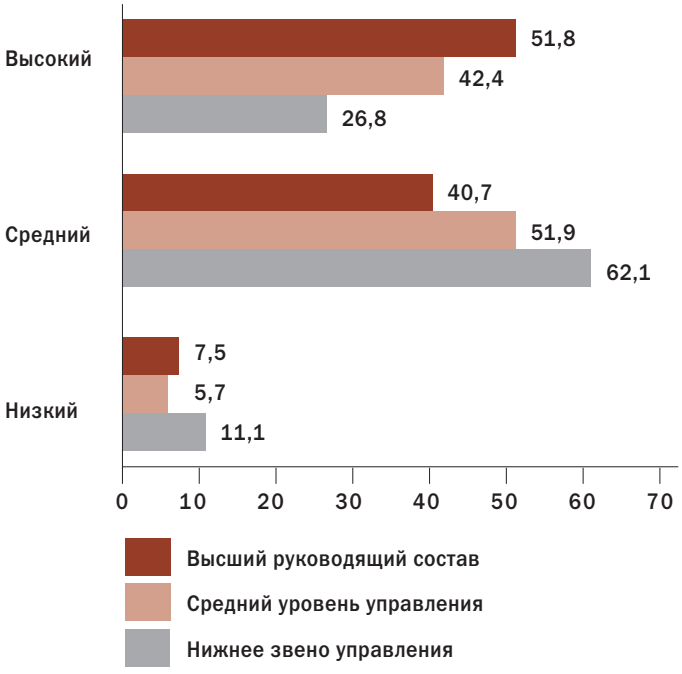


Рисунок 2. Кадровые технологии



При формировании кадровых резервов очень важно заблаговременно определить потенциальное использование «резервистов». Пребывание в кадровом резерве – это подготовка к какой-либо конкретной деятельности. Возможно, назначенный на высокий пост непрофессионал со временем освоит новый вид работы, но ответственная должность – не испытательный полигон. Мишенями могут оказаться сотрудники целой отрасли, жители субъекта Федерации, в любом случае – широкие социальные слои общества.

Показатели эффективности кадровых резервов подразделяются на два вида: показатели первого уровня абстракции, отображающие доступные прямому наблюдению и измерению параметры, и показатели второго уровня абстракции, которые, собственно, и характеризуют повышение социальной эффективности государственного управления за счет укрепления кадрового потенциала государственной службы.

Показатели первого уровня абстракции. В Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» определяется доля вакантных должностей, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва. Рассмотрим на примере, как достигается этот показатель.

В соответствии с Указом Президента РФ от 16.02.2009 г. № 173 «О федеральных кадровых резервах Вооруженных Сил Российской Федерации, внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, войск Гражданской обороны и Федерального агентства специального строительства» образован федеральный кадровый резерв в Вооруженных Силах Российской Федерации, внутренних войсках МВД России и «Спецстрое» России. За 2009 г. назначения на должности, по которым предусмотрено создание кадровых резервов, на вышестоящие воинские должности осуществлялись только из числа военнослужащих, состоящих в резерве: всего 36 офицеров. В МЧС России вне резерва назначен один высший офицер, достойно проявивший себя при ликвидации последствий аварии на Саяно-Шушенской ГЭС [4].

Показатель эффективности использования кадровых резервов (Wрез) определяется по формуле:

$$W_{рез} = W_{назн} / W_{общ} * 100\% = 36/37 * 100\% \approx 97\%$$

С точки зрения рационального расходования средств показателем эффективности может служить доля «резервистов», назначенных на должности за определенный срок. Например, из списка лиц, включенных на 1 декабря 2008 г. в первую сотню резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ, до апреля 2010 г. новое назначение получил 41 человек. Таким образом, эффективность использования кадрового резерва за неполных полтора года составила 41%.

К показателям первого уровня абстракции относятся также показатели, касающиеся механизма отбора резервистов, в частности доля тех, кто отобран по принципу родственных, дружеских связей, землячества, личной преданности лицу, принимающему решение на включение в кадровые резервы. Подобная практика назначения на ключевые должности в органах государственной власти достаточно распространена. Так считают 64,5% опрошенных [5].

Показатели второго уровня абстракции определяются степенью готовности резервистов решать более сложные задачи, их профессионализмом. При этом следует учитывать, что, во-первых, выявлять конкретные количественные показатели деятельности достаточно сложно, а во-вторых, эффективность становится очевидной лишь через какое-то время после назначения на должность.

Окончательная оценка эффективности деятельности назначенных должностных лиц из состава кадрового резерва должна складываться на основе общественного мнения о результативности их труда, отражающего доверие людей этим представителям власти. Учитываются также выводы руководителей назначенцев о том, как работают подчиненные по прошествии определенного времени. Совмещение оценок «снизу» и «сверху» происходит в тех случаях, когда граждане хорошо информированы о функционировании властных структур и когда должностные лица незамедлительно реагируют на сигналы о нарушениях прав, свобод и законных интересов россиян, признание и защита которых – обязанность государства. Мониторинг отношения общества к деятельности назначенных руководителей в рамках целенаправленно проводимой социальной политики на всех уровнях управления призван исключить многие негативные явления: проникновение криминала во властные структуры, как это произошло в Кущевском районе Краснодарского края и Гусь-Хрустальном; межнациональные столкновения.

Литература

1. *Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А.* Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2007 года). М.: Изд-во РАГС, 2009.
2. *Турчинов А.И., Магомедов К.О.* Современные проблемы кадровой политика и управления персоналом в России. Социологический анализ. М.: Изд-во РАГС, 2009.
3. *Жильцов В.* Конкурсы в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2008. № 1. С.22-26.
4. Сайт Президента Российской Федерации: http://news.kremlin.ru/media/events/files/41d3271c193e07afbbc8.doc
5. *Магомедов К.О., Турчинов А.И.* Государственная служба и кадровая политика: теория и практика. Ульяновск: ОГУП «Областная типография «Печатный двор», 2007.