

УДК 35.088

В. С. Субачева

Университет ИТМО, Санкт-Петербург, e-mail: vsubacheva@mail.ru

П. А. Иванов

Университет ИТМО, Санкт-Петербург, e-mail: tudeski.pro@gmail.com

В. Д. Наумова

Университет ИТМО, Санкт-Петербург, e-mail: valentina.naumova.95@mail.ru

В. В. Кайсина

Университет ИТМО, Санкт-Петербург, e-mail: memoza01@gmail.com

А. Ю. Смирнова

Университет ИТМО, Санкт-Петербург, e-mail: antonina.smi@yandex.ru

ЛУЧШИЕ КАДРОВЫЕ ПРАКТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ В РФ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ И РЕСПУБЛИКИ КОМИ)

Ключевые слова: управление, госслужба, гражданская служба, кадровая политика, Республика Коми, Вологодская область, кадровые практики.

В соответствии с пунктом 6 части 2 статьи 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – гражданская служба) является применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении. В рамках исполнения положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации реализуются меры, направленные на внедрение новых принципов кадровой политики на гражданской и муниципальной службе.

Статья посвящена кадровым практикам, которые разрабатываются и реализуются в регионах РФ на государственной гражданской службе. Изучение лучших кадровых практик на государственной гражданской службе в РФ позволяет сосредоточиться на понимании того, какими должны быть мотивы поведения и действия тех, от кого зависит стабильность экономики и развитие общества в целом.

Проведенный анализ показал, что на сегодняшний день те кадровые практики, которые имеются на государственной гражданской службе не направлены на решение существующих проблем, они направлены на обучение и привлечение будущих молодых, современных сотрудников, по средствам сотрудничества с вузами, проведения конкурсов для студентов и школьников. Однако, если не решать имеющиеся проблемы и не взаимодействовать с действующими сотрудниками, то работа направленная на будущее поколение не будет эффективна.

В современном мире управление необходимо. Без него невозможно равновесие в системе мироздания, развитие в природе, деятельность коллективов людей, функционирование общества. Без управления наступает коллапс, беспорядок, анархия. Одним из основных направлений совершенствования системы государственного управления в Российской Федерации является повышение эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских служащих [1]. Поэтому изучение лучших кадровых практик на государственной гражданской службе в РФ является актуальным как для ученых, так и экспертов и позволяет сосредоточить-

ся на понимании того, какими должны быть мотивы поведения и действия тех, от кого зависит стабильность экономики и развитие общества в целом [2].

В ФЗ от 27.05.2003 г. ФЗ-58 «О системе государственной службы в РФ» (ред. от 13.07.2015) Государственная служба Российской Федерации (далее – государственная служба) представлены виды профессиональной служебной деятельности граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий государственных органов [3].

По данным федерального статистического наблюдения, в государственных органах РФ на региональном уровне (в федеральных государственных

органах и государственных органах субъектов РФ) в 2017 г. замещали должности государственной гражданской службы 696,7 тыс. человек, или 42,2% от общей численности работников, занятых в этих органах.

С одной стороны, наблюдается излишнее количество государственных служащих, но с другой стороны возникает вопрос об их компетенции, квалификации, а также заинтересованности в эффективной службе. Данный факт является дополнительным стимулом к критическому анализу имеющихся кадровых практик в субъектах РФ.

В рамках исполнения положений Указа Президента об основных направлениях совершенствования системы государственного управления [4] Министерством труда и социальной защиты РФ реализуются меры, направленные на внедрение новых принципов кадровой политики на гражданской и муниципальной службе, а в 2015 году Минтрудом России проведен конкурс лучших кадровых практик на гражданской и муниципальной службе (для федеральных государственных органов конкурс проводится ежегодно с 2013 года). Конкурс позволил выявить субъектов управления, активно внедряющих кадровые технологии. Рассмотрим наиболее интересные из них.

1. Поиск, привлечение и отбор кадров. Данная практика реализуется на территории Вологодской области Департаментом государственной службы и кадровой политики (далее – ДГСМКП) Вологодской области. Название проекта «Команда Губернатора: Ваше будущее». Новизна и уникальность его разработки и внедрения заключаются в том, что он представляет собой многоступенчатый профориентационный проект, включающий в себя различные механизмы привлечения молодых специалистов в систему государственного и муниципального управления, которые представлены в виде кадровых проектов, инициатором которых является ДГСМКП области. К указанным проектам относятся: областной факультатив «Я выбираю профессию государственного служащего»; областная олимпиада по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе; проведение «Дней

открытых дверей»; организация целевой подготовки.

Работа, проводимая ДГСМКП в рамках данного проекта, позволила решить актуальные задачи по формированию нового для органов исполнительной государственной власти области источника подбора персонала из молодежной среды (школьники и студенты) и внедрению действенных механизмов реализации целевой подготовки и продвижения института наставничества в системе государственной службы.

Для студентов и школьников участие в проекте является возможностью проявить себя в сфере государственного управления и развить профессиональные и личностные компетенции. Проект получил высокую оценку на федеральном и региональном уровнях. Основным трендом проекта является его постоянное развитие. Как и все проекты системы «Команда Губернатора» его отличает публичность, медийность и интерактивность.

Так, областной факультатив «Я выбираю профессию государственного служащего» – это первый в Вологодской области образовательный проект, направленный на привлечение молодых людей на государственную гражданскую службу. Участниками проекта являются учащиеся 10–11 классов. Первоначально такая возможность была предоставлена только учащимся города Вологды, а с 2012 года факультатив перешел в формат областного. Специальная образовательная программа факультатива направлена на ознакомление с основами профессии государственного служащего, приобретение и повышение знаний о современном государственном управлении, о системе управления государством, областью, муниципальным образованием, развитие лидерских и нравственных качеств, которые могут помочь в реализации себя на государственной гражданской и муниципальной службе. Областной факультатив реализуется с использованием технологий дистанционного обучения.

За время реализации проекта в нем приняли участие: около 500 школьников области из 22 муниципальных районов и городских округов области (80% от общего числа муниципалитетов).

Областная олимпиада по основам знаний о государственном управлении, государственной гражданской и муниципальной службе. Цель это мероприятия – повышение престижа государственной гражданской и муниципальной службы области и формирование интереса школьников к сфере государственного управления.

Олимпиада проводится в два этапа: заочный и очный. Заочный этап проводится в виде конкурса письменных творческих работ (по определенным номинациям), по итогам которого отбираются участники на очный этап. Очный этап олимпиады проводится в виде тестирования, включающего в себя задания, составленные на основе общеобразовательных программ по истории, обществознанию, праву.

Итоги олимпиады традиционно подводятся в Правительстве Вологодской области. За период реализации проекта в областной олимпиаде приняли участие около 150 школьников области. Победители и призеры олимпиады имеют преимущественное право на заключение договоров о целевом обучении при поступлении в образовательные организации по целевым направлениям Департамента государственной службы и кадровой политики области.

Проведение «Дней открытых дверей», в которые все желающие имеют возможность пообщаться с руководством органов власти области, получить дополнительную информацию о развитии отрасли, консультации по вопросам поступления на государственную гражданскую и муниципальную службу, реализации кадровых проектов, исполнения отраслевых и ведомственных программ. Ежегодно органы власти предлагают различные программы проведения: интеллектуальные игры, круглые столы, работа по секциям, тестирование, презентация проектов, экскурсии, открытые лекции, тренинги, викторины на знание законодательства и отраслевой специфики и многое другое. Ежегодно в подобных мероприятиях принимают участие около 700 человек.

Организация целевой подготовки. В этой части проект ориентирован на студентов 1–3 курсов образовательных организаций. Идея получила широкий обще-

ственный резонанс. Проект стал очень востребованным, с каждым годом растет количество образовательных организаций, принимающих участие в конкурсе, расширяется перечень направлений подготовки, ужесточаются и усложняются оценочные процедуры, увеличивается конкурс на каждое место в проекте. За время реализации проекта участие в оценочных процедурах приняли более 100 студентов 6 образовательных организаций области, конкурс на одно место составлял от 3 до 7 человек.

Разнообразие оценочных процедур (предоставление портфолио, эссе «Профессиональный выбор», тестирование на знание отраслевого законодательства и информационно – компьютерных технологий, разработка идеи (инициативы) дает возможность конкурсантам продемонстрировать свои способности, знания, творчество, лидерские качества, умение убеждать, красноречие, выдержку и волю. В состав конкурсной комиссии входят профессионалы различных отраслей, представители общественных организаций, независимые эксперты. За период реализации проекта участниками было разработано и предложено 105 инициатив, направленных на развитие и совершенствование всех сфер жизни нашего общества. Все они были опубликованы на сайте Губернатора области, а проекты, получившие наиболее высокую оценку населения, были реализованы (например, создание экологических троп в лесопарке «Зеленая Роща», развитие досуга детей и молодежи через открытие «Скейтпарка» в поселке Кадуй, разработка и внедрение QR-кода для достопримечательностей города Вологда, разработка проекта по созданию многофункционального памятника животному, проект по организации специальной образовательной смены для ребят с ограниченными возможностями здоровья «УМКА» и другие).

Каждый участник проекта имеет возможность пройти стажировку по индивидуальному плану развития с закрепленным за ним наставником. и определяется график прохождения еженедельной стажировки (2–3 часа). За период стажировки (еженедельно 2–3 часа) в органах власти, участник проекта получает непосредственный опыт по своей

профессиональной специализации, а также стимулирующую выплату в размере 5005 рублей.

В рамках проекта ДГСМКП области разработан практический курс – *Успешная адаптация к профессиональной деятельности*, где они изучают основы государственного управления и государственной службы, учатся думать, принимать управленческие решения, постигают основы служебной дисциплины, развивают необходимые компетенции.

Итогами проекта можно назвать то, что в 2015–2016 годах приступили к профессиональной служебной деятельности на государственной гражданской службе области 18 выпускников проекта (заключены срочные служебные контракты на период прохождения государственной гражданской службы области от 1 года до 3,5 лет). А учитывая положительный опыт реализации проекта, с 2016 года он тиражирован на муниципальный уровень.

Рассмотренный проект имел соответствующую нормативно-правовую базу. Это специальное постановление [5] положение [6] Губернатора Вологодской.

Еще одной примером территории не менее интересного опыта в области

мотивации гражданских служащих является Республика Коми, Управление государственной гражданской службы (далее УГС). Одним из наиболее эффективных факторов унификации, применяемых региональными органами государственной власти и органами местного самоуправления кадровых технологий, является обмена профессиональным опытом посредством состязательности. Начиная с 2011 года, УГС на ежегодной основе проводятся конкурсы профессионального мастерства для создания условий развития и совершенствования кадровой политики в органах государственного и муниципального управления, повышения мотивации для эффективного исполнения должностных обязанностей, а также повышения престижа работы в сфере государственного и муниципального управления.

Реализация данной кадровой практики включает в себя несколько этапов:

1. 2011–2013 гг. Дана экспертная оценка применяемых технологий, проведена их систематизация, упорядочивание, обмен опытом среди работников кадровых служб министерств и ведомств региона, разрабатывались типовые решения.



Рис. 1. Этапы конкурса профессионального мастерства на государственной службе в Республике Коми [4, с. 107]



Рис. 2. Результаты реализации кадровой практики Республики Коми [4, с. 108]

2. 2014 год. Представлены работы государственных и муниципальных органов власти в области набирающего популярность инструмента по адаптации новичков на государственной и муниципальной службе – welcome брошюры. Оценивался творческий подход к созданию брошюры, количество и качество представленных в работе материалов, наличие материалов, посвященных описанию работы с наставничеством в соответствующем органе – участнике конкурса.

3. 2015 год. Предложение проектов показателей эффективности и результативности работы кадровых служб, анализу кадровой политики государственного (муниципального) органа власти по одному или нескольким направлениям (кадровое планирование, отбор, оценка, привлечение персонала, управление мотивацией и стимулированием работников, обучение и развитие персонала, и т. д.) в целях выявления резервов повышения эффективности реализации кадровой политики в соответствующем органе власти. Проекты, признанные

лучшими, легли в основу показателей эффективности и результативности кадровой политики УГС Республики Коми и органах местного самоуправления.

Результаты конкурса профессионального мастерства позволили выстроить единую региональную кадровую политику в органах в системе государственного и муниципального управления, определить наиболее эффективные кадровые технологии и растиражировать наиболее успешный опыт в рамках всей Республики Коми. Для дальнейшей эффективной реализации практики конкурсов профессионального мастерства необходима смены формата проведения конкурсов, расширения целевой аудитории, а также выработка новых подходов к целеполаганию в рамках данной кадровой практики. Поэтому в 2016 году к участию в конкурсе приглашены молодые специалисты возрастом до 30 лет, имеющие стаж работы в государственных/муниципальных органах власти не более 2 лет и не менее 6 месяцев, из числа гражданских и муниципальных

служащих региона. Конкурс был направлен на мотивацию к профессиональному саморазвитию, повышению и закреплению уровня профессиональных знаний, и созданию для участников конкурса площадки по взаимному обмену опытом.

Нормативно-правовой базой, на основе которой реализованы рассмотренные мероприятия были Приказы УГС Республики Коми.

Безусловно, рассмотренные два примера успешной кадровой практики – это лишь малая часть того опыта, который

необходим для кардинального изменения в системе управления персоналом госслужбы в РФ. Главным капиталом организации, включая госслужбу, равно как и объектом серьезной конкурентной борьбы, является человек, его уровень образования, мотивация и внимание к инициативе, возрастная и гендерная ротация и проч. Если правильно управлять кадрами и грамотно организовывать их работу, то деятельность государственных гражданских служащих будет более эффективным.

Библиографический список

1. Василенок В.Л., Шапиро Н.А. «Современные экономические концепции» для магистрантов менеджмента: методологические аспекты учебного курса // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 1 (41). – С. 374–377.
2. Седова О.Л., Назайкинский С.В. Управление персоналом в системе государственной гражданской службы: проблемы и решения/ Седова Ольга Леонидовна, Назайкинский Святослав Владимирович Назайкинский Святослав Владимирович // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2015. – № 3 (146) [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-sisteme-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-sluzhby-problemy-i-resheniya-1> (дата обращения: 09.12.2018).
3. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063.
4. Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской и муниципальной службе 2016 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosmintrud.ru/uploads/imperavi/Сборник%20лучших%20кадровых%20практик.pdf> (дата обращения 09.12.2018).
5. Постановление Губернатора Вологодской области от 4 октября 2010 г. № 494 (в ред. от 16 февраля 2017 г.) «О порядке заключения договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы области после окончания обучения» [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/20444925/> (дата обращения 12.12.2018).
6. Официальный сайт Губернатора Вологодской области // Положение о проекте «Команда Губернатора: Ваше будущее» [Электронный ресурс]. – URL: http://okuvshinnikov.ru/proekty/komanda_gubernatora/polozhenie_o_provedenii_konkursa/ (дата обращения 12.12.2018).