

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гераскевич А.И.¹, Яценко А.О.²

¹Гераскевич Алена Игоревна – магистрант;

²Яценко Анастасия Олеговна – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой,
кафедра гражданско-правовых дисциплин,
Крымский филиал

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Российский государственный университет правосудия,
г. Симферополь

Аннотация: важность изучаемого в настоящей работе вопроса опреелается тем, что цель кадрового обеспечения органов управления в органах государственной и муниципальной власти Российской Федерации заключается в сохранении, своевременном обновлении, ротации и сохранении количественного и качественного состава кадров.

Ключевые слова: органы государственной власти, органы муниципальной власти, госслужащие, муниципальные служащие, кадровое обеспечение.

УДК 34.08

Рассмотрим этапы формирования кадрового обеспечения органов управления в органах государственной и муниципальной власти Российской Федерации. На первом этапе формируются цели кадрового обеспечения, которые определяются на основе положений локальных нормативных актов (ЛНА). На втором этапе формируются количественные и качественные требования к служащим и определяются принципы кадрового обеспечения органов управления. На третьем этапе выбираются формы и методы управления персоналом, разрабатываются нормативные и методические документы процедуры кадрового обеспечения. На четвертом этапе вырабатывается план, сроки и ответственные кадровой политики управления.

При установлении квалификационных требований следует принимать во внимание следующие факторы:

- численность населения;
 - образовательный и профессиональный уровень трудовых ресурсов в.
- Итак, формирование кадрового обеспечения имеет следующую последовательность:
- формирование цели кадрового обеспечения;
 - определение количественных и качественных требований к служащим;
 - определение принципов кадрового обеспечения органов управления;
 - выбор и обоснование форм и методов управления персоналом;
 - разработка нормативных и методических документов процедуры кадрового обеспечения;
 - составление плана кадровой политики управления;
 - оценка эффективности предложенных мероприятий.

Согласно мнению директора Института изучения труда и занятости населения Массачусетского технологического института (MIT) Томаса Кочана, в США требуется пересмотр трудовых ресурсов. Образовательные программы для работников пришли в упадок. В США не производится достаточного количества тренингов, позволяющих сотрудникам поддерживать уровень своей квалификации.

При этом другие страны осуществляют подготовку специалистов в ВУЗах США [1, с. 2]. В Японии демократичность и эффективность японской госслужбы в большой степени определяется системой кадрового обеспечения. В Японии государственные служащие – это меритократическая элита общества. В Японии государственные служащие представляют собой социальную группу, основой выделения которой являются универсальные критерии проявления способностей людей в ходе открытых конкурсных экзаменов в соответствии с образовательным уровнем.

Совершенно адекватным представляется то, что в состав комиссии должны входить именно независимые эксперты, а не «представители гражданского общества», так как требуется человек профессионально подготовленный, знающий, способный объективно оценить деловые, личностные, профессиональные качества претендента в кандидаты на профессиональную службу.

Факторами, оказывающими негативное влияние на эффективность работы государственного гражданского служащего, являются непоследовательность и непрозрачность для общества и самих госслужащих кадровой политики в сфере государственной гражданской службы.

Другим негативным фактором является несовершенство учебных практик и их незначимая роль в профобразовании госслужащих. Даже успешно пройдя конкурс и приступив к работе на госслужбе,

человек испытывает «потерянность», не может найти стержень профессиональной самоидентификации. Поэтому он ищет и находит выход – не работать госслужащим. Во избежание влияния негативных факторов перед вновь принятым на госслужбу должны быть четко определены основные параметры будущей профессиональной деятельности.

Недостатком Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» [2] представляется то, что в нем не проработан порядок подбора независимых экспертов в аттестационную комиссию. Действующие на сегодняшний день нормы этого указа не исключают отбора экспертов самим государственным органом. В этом случае существует риск того, что могут быть подобраны нужные и удобные люди. Решение данной проблемы видится в проведении жеребьевки из числа кандидатур, выдвинутых структурами гражданского общества, причем состав комиссии должен постоянно меняться.

В законодательстве данный вопрос пока не решен. Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [3], которым утвержден свод этических правил государственного служащего, не предусматривает структур типа специальных наблюдательных советов. Думается, такие советы могли бы полностью состоять из представителей структур гражданского общества с включением в их состав также наиболее опытных и авторитетных государственных служащих.

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [4] в ст. 60 устанавливает принципы и приоритетные направления формирования кадрового состава. При проведении эффективной кадровой политике необходимо уделять первостепенное значение следующим факторам:

- проведение маркетинг в области кадровых ресурсов;
- прогнозирование потребности в кадрах, на предприятии;
- планирование создания новых рабочих мест, с учетом развития новых технологий;
- трудовая и профессиональная адаптация сотрудников, а так же аттестация и оценка деятельности персонала, формирование кадрового резерва;
- эффективная расстановка работников по занимаемым должностям;
- формирование системы стимулирования и мотивационных механизмов, для повышения заинтересованности работников;
- организация рационального затрачивания средств на персонал предприятия;
- создание специальных кадровых резервов на выдвижение на руководящие должности, а так же эффективных систем обучения, повышения квалификации для решения не только текущих, но и будущих задач;
- организация трудового места и организация труда; разработка социальных программ занятости;
- наиболее рациональное использование кадрового потенциала;
- обеспечение охраны труда и охраны здоровья работников;
- разработка мер по обеспечения высокого уровня качества труда и трудовых результатов;
- разработка оценок экономической и социальной эффективности, неблагоприятной нравственной обстановки в коллективе.

В настоящий момент можно говорить о том, что на российском рынке кадров существует дефицит высококвалифицированных специалистов, поскольку данный рынок очень подвижен. Основной проблемой в кадровой политике можно назвать низкую эффективность управления персоналом. Государственный аппарат осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные подразделения во взаимодействии с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями граждан и иными организациями.

Для оценки качества подготовки кандидатов проводится анализ реализации индивидуальных планов подготовки, тестирование и анкетирование, участие в разработке и реализации региональных социально значимых проектов. Так, на гражданскую службу вправе поступать граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и отвечающие квалификационным требованиям, установленным законодательством о гражданской службе (см., например, Закон города Москвы от 26 января 2005 г. № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы» [5]).

Таким образом, кадровая политика в органах государственной и муниципальной власти Российской Федерации становится оторванной от действительности. Кадровую политику в рамках настоящей работы предстоит рассматривать как совокупность трех граней:

- относительно самостоятельная, постоянно действующая подсистема управления организацией, находящаяся в тесной взаимосвязи с другими подсистемами;

- технологичное осуществление определенных видов деятельности, обеспечивающих эффективное управление людьми в интересах личности, организации и общества;
- система формирования кадрового потенциала, имеющая свои цели, задачи, принципы, методы и технологии.

Список литературы

1. *Корякин В.М.* Личное поручительство как средство минимизации кадровых ошибок // *Право в Вооруженных Силах*, 2018. № 7. С. 2.
2. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» // *Собрание законодательства РФ*, 07.02.2005. № 6. Ст. 440.
3. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» // *Собрание законодательства РФ*, 19.08.2002. № 33. Ст. 3196.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // *Собрание законодательства РФ*, 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.
5. Закон г. Москвы от 26.01.2005 № 3 «О государственной гражданской службе города Москвы» // *Ведомости Московской городской Думы*, 18.03.2005. № 3. Ст. 3.