

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

М.В. Модина, Р.Б. Товченко

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия

**Обоснование.** Человеческие ресурсы — важное преимущество в организации. От эффективности применения данных ресурсов в государственных органах зависит качество реализации государственных решений.

Согласно данным [1, 3] становится весьма актуальной проблема совершенствования системы управления кадрами.

**Цель** — выявить основные проблемы кадровой политики на государственной службе и определить методы их решения.

На основании экспертной записки [1] о состоянии кадровой политики на государственной службе, в государственных органах существуют следующие ключевые проблемы: слабая мотивация государственных служащих, текучесть кадров (особенно в регионах), низкая эффективность выполняемых работ, а также проблема профессионального развития государственных служащих.

Работа в государственных органах в настоящее время приобретает более привлекательный вид. По данным Центра изучения общественного мнения [3], мотивами для трудоустройства на работу в государственные органы считается заработная плата, наличие привилегий и льгот, а также возможность приобрести выгодные связи. Несмотря на то что в теории среди молодежи почти каждый третий желает работать в государственных органах, на практике заинтересовать и удержать квалифицированных сотрудников (особенно на муниципальном уровне) достаточно сложно.

В связи с вышеперечисленными проблемами необходимо совершенствование кадровой политики на государственной службе.

**Методы.** Рассмотрим метод отбора граждан при поступлении на государственную службу, который предполагает определить максимально эффективный вид деятельности для кандидата и его деловые качества, профессионально важные свойства, мотивацию, особенности эмоционального реагирования через методику Стандартизированного многофакторного метода исследования личности. То есть необходимо внедрить психологический опрос и тестирование при отборе кадров. В результате данного метода повысится эффективность отбора кандидатов, где не будут приняты незамотивированные и конфликтные желающие, что снизит текучесть кадров и наладит благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.

Следующий метод заключается не только в вертикальном переходе сотрудников по должностям, но и в горизонтальном, где сотрудники переходят в другой отдел на ограниченное время. Такой метод позволит государственным служащим увеличить кругозор и опыт, а также даст возможность увидеть способы решения проблем и работы в другом отделе.



Рис. Результаты (%) опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения «Мотивы трудоустройства на государственную службу»

**Результаты.** По итогам проведенного исследования выявлена необходимость привлечения в государственные органы молодых специалистов — выпускников вузов по следующим направлениям: «Экономика», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция». Для этого целесообразно проводить стажировки для студентов в течение определенного времени в разных государственных органах, прикрепляя к ним более опытных наставников, что позволит повысить мотивацию и приобрести рабочие контакты, изучить разные стороны системы и выставить приоритеты в профессиональной самореализации.

**Выводы.** Для решения выявленных проблем в кадровой политике на государственной службе можно использовать данные методы.

**Ключевые слова:** кадровая политика; государственная служба; текучесть кадров; мотивация; стажировка.

### Список литературы

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. Шклярчук; Москва: Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021.
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики. Москва: Юнити-Дана, 2012.
3. Всероссийский центр изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. [дата обращения: 30.07.2022]. Доступ по ссылке: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ya-b-v-gossluzhashhie-poshel-ili-gossluzhba-kogo-i-chem-ona-privlekaet>

*Сведения об авторах:*

**Мария Владимировна Модина** — студентка, группа ГМУ-31, факультет экономики и управления; Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия. E-mail: modinamaria082@gmail.com

**Роман Борисович Товченко** — научный руководитель, кандидат политических наук, доцент; доцент кафедры государственного и муниципального управления и правового обеспечения государственной службы Университета «МИР»; Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка», Самара, Россия. E-mail: orgrabota@mail.ru