УДК: 35.086:005.53 DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-3-221-225

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

***Ряжская Т.В.*[1]**

В современных условиях развития Российской Федерации, направленных на стабилизацию экономической ситуации и формирование гражданского общества, достаточно остро стоят вопросы совершенствования механизма государственного управления, повышения уровня доверия граждан к качеству работы органов власти и к государственным служащим в целом. Решение данных вопросов невозможно без реализации мер, связанных с обновлением и совершенствованием института государственной службы, и, следовательно, внедрения адекватных управленческих механизмов. В органах государственной власти отсутствуют утвержденные нормы по обеспечению эффективного взаимодействие субъектов кадровой работы, основанные на принципах единых правил и подходов в реализации кадровой политики на всех уровнях управления, а также динамический подход к ресурсам, включенный в общую систему управления государственного органа. В этой связи прогнозирование социальных последствий принимаемых руководством государственного органа власти управленческих решений становится актуальным и своевременным.

Ключевые слова: социальные последствия управленческих решений, система управления органом государственной власти, кадровая политика ведомства, управление государственными служащими.

SOCIAL CONSEQUENCES OF ADOPTION OF ADMINISTRATIVE DECISIONS ON PUBLIC CIVIL SERVICE

RYAZHSKAYA T.V. - Candidate of Sociological Sciences, Central Russian Institute of Management – branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation Orel), e-mail: tatiana-ry@yandex.ru

In the modern conditions of the development of the Russian Federation directed to stabilization of an economic situation and formation of civil society questions of improvement of the mechanism of public administration, increase in level of credibility of citizens are particularly acute enough to quality of work of authorities and to public servants in general. The solution of the matters is impossible without implementation of measures, connected with updating and improvement of institute of public service, and, therefore, introductions of adequate administrative mechanisms. In public authorities there are no approved norms on providing effective interaction of subjects of personnel work, based on the principles of uniform rules and approaches in realization of personnel policy at all levels of management, and also the dynamic approach to resources included in the general control system of public authority. In this regard forecasting of the social consequences made by the management of public authority of the power of administrative decisions becomes urgent and up to date.

Keywords: social consequences of administrative decisions, control system of public authority, personnel policy of department, management of public servants.

Ряжская Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, Среднерусский институт управления – филиал, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 302028, Россия, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: tatiana-ry@yandex.ru

Орган государственной власти, как любая организационная структура, строится строго по иерархическому принципу[1], с распределением полномочий, уровнем ответственности представителей управленческого звена и исполнителей. Государственные органы объединяют группу людей, деятельность которых координируется для достижения определенных целей. Цели эти уникальны, специфичны и имеют отношение к конкретному ведомству, как к органу государственной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере. К примеру, реализацию государственной политики в сфере демографии, пенсионного обеспечения и т.д. осуществляет Минтруд России, реализацию государственной политики в сфере образования осуществляет Минобрнауки России.

На сегодняшний день в органах государственной власти руководство ведомством в большей степени сводится к выработке стратегии и достижению целей государственного органа при решении политических (государственных) задач. Вопросы же, связанные с управлением государственными служащими ведомства, решаются ситуативно, непрозрачно и не встроены в общую систему управления.

Как правило, руководитель органа власти не принимает участия в формировании и реализации кадровой политики ведомства. Вся деятельность в данном направлении осуществляется кадровыми службами на свое усмотрение и не связана с приоритетными целями государственного органа. Действительно, в соответствии с положениями об органах государственной власти участие руководителей ведомств в управлении персоналом определено только в части подписания документов по кадровому делопроизводству (увольнение, прием, поощрение), а также мероприятиями по формированию организационно-штатной структуры.

Возможно, именно с этим связан тот факт, что в большинстве государственных органов власти отсутствуют утвержденные на ведомственном уровне документы по кадровой политике. По данным исследования, проведенного 2015 году[2], из 77 федеральных органов власти у 96% федеральных структур такой доктринальный документ не разработан, а у 86% не предусмотрен соответствующими положениями о кадровых подразделениях органов власти. Интересно также, что только у 47% ведомств имелись положения о кадровом подразделении, а структура кадрового подразделения была прописана лишь у 25% ведомств.

Вместе с тем необходимость разработки и принятия кадровой политики (стратегии) государственного органа, как обязательного документа, определяющего цели и задачи кадровой работы, а также перспективы ее развития на 3–6 лет, подтверждают 72% участников экспертного опроса (члены конкурсных и аттестационных комиссий государственных органов и представители кадровых служб органов власти)[3].

Учитывая, что общепринятое понятие «кадровая политика» отсутствует, многие специалисты проводят аналогию между кадровыми процессами, кадровой политикой и кадровыми технологиями. В данной статье под кадровой политикой понимается комплекс мер по управлению персоналом ведомства, в основе которых лежат цели по реализации государственной политики органа власти. Комплекс мер учитывает уровни и зоны ответственности принятия управленческих решений и охватывает все кадровые процессы в

[1] Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2005, – С. 33.

[2] Выпускная квалификационная работа программы Master of Public Administration (MPA) РАНХиГС «Концепция кадровой стратегии федерального органа исполнительной власти». Научные руководители Литвинцева Е.А., Корчагин Р.Н. – М., 2015 г.

[3] Экспертный опрос руководителей и сотрудников кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, обучавшихся на программе «Внедрение новых кадровых технологий на государственной службе», РАНХиГС, 2015 г., 65 чел.

системе управления государственными служащими. Разработка политики управления персоналом состоит в определении курса действий, времени его реализации, показателей оценки прогресса и выработки планов мероприятии по реализации этого курса действий. Политика определяет общее направление работы для реализации планов мероприятий.

Процесс формирования и реализации кадровой политики делится на три условные зоны ответственности:

- зона ответственности руководителя государственного органа;
- зона общей ответственности руководителя государственного органа и руководителя кадровой службы;
- зона ответственности работников кадровой службы и линейных руководителей.

При использовании подхода «сверху–вниз»[1] высшее руководство определяет общую стратегию управления персоналом для всей организации. За счет участия высшего руководства обеспечивается высокое качество оценки внешней среды и определения тенденций в ее динамике, связь со стратегией развития организации, определение приоритетов, актуальных для всего ведомства.

Общая зона ответственности руководителя органа власти и руководителя кадровой службы характеризуется определением текущего состояния человеческого капитала ведомства и выработкой необходимых условий для реализации общей стратегии управления персоналом, включая результаты компетентностного подхода.

Детализированная политика управления персоналом относится к зоне ответственности линейных руководителей и работников кадровой службы.

Кадровая политика государственного органа является составной частью общей стратегии ведомства, приоритетным направлением действия в сфере управления человеческими ресурсами. Она определяет основные цели, принципы, задачи, приоритеты кадровых процессов и отношений, а также основные направления работы с кадрами, пути развития и рационального использования кадрового потенциала ведомства. Кадровая политика является основой систематизации кадровой работы в государственном органе и ориентиром по созданию целостной системы формирования, эффективного использования и развития кадрового потенциала государственного органа, в том числе обеспечения государственного органа трудовыми ресурсами необходимого профессионально-квалификационного уровня, через рациональное использование имеющегося кадрового потенциала посредством обучения, мотивации и оценки персонала.

Механизм реализации кадровой стратегии предполагает эффективное и органичное взаимодействие всех субъектов кадровой политики, основанное на принципах социального партнерства и принятия единых правил и подходов в реализации кадровой политики на всех уровнях управления.

Основной целью кадровой политики является возможность максимального обеспечения экономической эффективности в процессе управления работниками государственного органа.

Содержательно кадровая политика органа власти представляет собой комплекс мер, включающий:

- роль и место государственной органа в реализации государственного управления (в рамках стратегического плана ведомства);
- цели и задачи кадровой политики;
- анализ качественных и количественных характеристик кадрового состава;

[1] С.В. Шекшня «Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп.»: Бизнес-школа «Интел-Синтез». – М., 2002. – С. 65.

- применение кадровых технологий по направлениям реализации кадровой политики (концептуальный и технологический уровни);
- ресурсное обеспечение;
- планируемые итоги.

Если рассматривать управление организацией как процесс влияния руководителя на производительность труда работников для достижения поставленной перед государственным органом цели, а кадровую политику – как систему принципов и правил поведения всех субъектов процесса управления персоналом, то ее формирование и реализация позволят предположить повышение эффективности деятельности государственных служащих в достижении стратегических целей ведомства, а также позитивные социальные последствия для государственных служащих государственного органа власти при принятии данных управленческих решений.

Этот прогноз косвенно подтверждают и результаты экспертного опроса по теме реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации, проведенного в 2016 году Экспертно-аналитическим центром РАНХиГС[1].

Наиболее действенными мерами повышения эффективности деятельности государственных служащих внутренние эксперты считают совершенствование систем карьерного роста (61%), найма и подбора работников (58%). Также популярной мерой оказалось развитие системы персональной ответственности за достижение стратегических целей и задач – ее упомянула почти половина респондентов.

Опрос показал, что, по мнению экспертов – работников государственных структур, первые два места по приоритетности мер реформирования государственной службы занимают вопросы нематериальной и материальной мотивации госслужащих (37% и 25% соответственно), а с точки зрения экспертов со стажем 11–15 лет реформа нуждается в изменении комплекса мер, включающего в себя технологии кадрового продвижения (30%), оценку (20%), открытость, гласность, прозрачность (23%). Также, по ответам респондентов, факторами стимулирования деятельности государственных гражданских служащих являются возможность служебного роста и увлеченность интересной работой.

Как было изложено ранее, все эти показатели отражены в кадровой политике ведомства и находятся в постоянном поле зрения руководителя органа власти и руководителя кадровой службы.

Основным выводом данной статьи можно считать тезис о том, что реализация кадровой политики государственного органа, непосредственное влияние и участие руководителя органа государственной власти при ее формировании позволят повысить эффективность труда государственных служащих, а также принесут положительные социальные последствия данных управленческих решений.

Библиография/References:

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2005. – 33 с.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 65 с.

[1] Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (социологический анализ экспертных мнений). Аналитический доклад Экспертно-аналитического центра РАНХиГС/ Руководитель научного коллектива Калмыков Н.Н. – М.: РАНХиГС, 2016. Результаты основаны на опросе 242 экспертов, 34% – госслужащие, 66% – эксперты, которые на момент опроса профессионально взаимодействовали с органами гражданской службы не менее 5 лет.

1. Meskon, M., Al'bert, M., Khedouri, F. (2005) Osnovy menedzhmenta [Management bases]. – M.: Delo. – 33 p. (In Russ.)

2. Shekshnia, S.V. (2002) Upravlenie personalom sovremennoi organizatsii [Human resource management of the modern organization]. Uchebno-prakticheskoe posobie. Izd. 5-e, pererab. i dop. – M.: Biznes-shkola «Intel-Sintez». – 65 p. (In Russ.)