

Список использованных источников:

1. Фридман М., Хайек Ф. ФИЛОСОФИЯ СВОБОДЫ. Выпуск II/. Под общей редакцией А.Куряева. М.: Издательство «Три квадрата».- 2003.- 183 с.
2. Мыслящая Россия. Картография современных интеллектуальных направлений. / Под ред. В Куренного. М.: Издательство некоммерческий фонд «Наследие Евразии».- 2006. - 395 с. Режим доступа: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/82237537> (дата обращения 20.02.2018).
3. История экономических учений : учебник для бакалавров / под ред. И.Н. Шапкина, А.С. Квасова. - Москва : Юрайт, 2012. - 492 с.
4. Крединс Н.Е. Рейганомика // Финансовый менеджмент, 2001, №5. Режим доступа: <http://www.finman.ru/articles/2001/5/602.html> (дата обращения: 17.02 2018).
5. Перегудов С.П. Тэтчер и тэтчеризм. Режим доступа: <https://history.wikireading.ru/345084>(дата обращения 15.02.2018).
6. Для чего национализируют банки? Мировой опыт. Режим доступа: <http://krizis-kopilka.ru/archives/45016> Режим доступа (дата обращения 26.01.2018).
7. Экономические реформы в России: монография/Абдулаев Н.А., Астратова Г.В., Кусаинов Т.А.и др.Екатеринбург: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный аграрный университет". -2017.-508 с.
8. Красникова Е.В.Экономика переходного периода. М.: Из-во «Омега-Л»,-2009-295 с.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ МЕХАНИЗМОВ ПО ПОДБОРУ И МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Гоман К.И.¹

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, г. Самара.

Ключевые слова: стимулирование труда, государственная служба, личные качества, профессиональные качества.

В действиях человека, который собирается работать в качестве государственного служащего, четко прослеживается необходимость прохождения ряда этапов:

- прием на работу и необходимое для этого прохождения конкурсного отбора;
- трудовая деятельность и стимулирование труда за достигаемые служащим результатов;

¹Студент 4 курса бакалавриата Института экономики и управления. Научный руководитель: Лукьянова В.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры Государственного и муниципального управления.

- периодическое подтверждение своей компетентности в форме прохождения периодической аттестации;
- увольнение в связи с выходом на пенсию, по собственному желанию и в связи с профнепригодностью.

Практически это напоминает жизненный цикл основных средств, где цикл состоит из приобретения, эксплуатации оборудования и его списания. Понятно, что данная похожесть очень условна. Однако для основных средств существует множество правил, порядков и регламентов. В частности, закон о «Бухгалтерском учете» или ПБУ № 5» Учет основных средств».

В данном параграфе мы проанализируем процедуры и регламенты, связанные с приемом на работу и деятельностью государственных служащих. А также сравним применяемые процедуры с механизмами, используемыми в западных странах и США.

Исследование зарубежного, в частности, европейского и североамериканского опыта оценки государственного служащего показывает, что она складывается из двух элементов:

- оценка профессиональных и личностных качеств,
- оценка на основе анализа результатов деятельности (оценка результативности деятельности).

Очевидно, что на этапе приема на работу оценку кандидатов на государственную службу можно вести только на основе их деловых и личностных качеств.

В настоящий момент это регулируется процедурой конкурса. Эта форма связана с оценкой профессионального уровня претендентов на замещение должности государственной гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности. Порядок и условия проведения конкурса определяются ч. 12 ст. 22 ФЗ "О государственной гражданской службе" и утверждены Указом Президента РФ № 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации". При изучении регламента проведения конкурса заметным становится тот факт, что по ряду ключевых должностей конкурс может вообще не проводиться: должность относится к категории «руководители» и назначение, освобождение с нее осуществляется Президентом РФ или Правительством Российской Федерации; должность относится к категории «руководители» или «помощники» и ч замещается на определенный срок; при назначении на должность, если заключается срочный контракт.

На наш взгляд такое положение, а именно возможность назначения (замещения) на должность государственной службы без конкурса, делает его проведение формальностью, так как по большому счету из конкурсного порядка может быть исключена любая значимая должность.

Другим недостатком проведения конкурса не мой взгляд - это отсутствие требований к уровню подготовки членов комиссии. Понятно, что туда должны входить заинтересованных государственных служащие, но ограничиваться только ими, значит воспроизводить все в прежнем качестве, а возможно более

умелый и продвинутый претендент будет отклонен из-за боязни членов комиссии получить в своих рядах более грамотного специалиста.

Интересным представляется анализ зарубежного опыта, показавший, что во Франции и Германии предусмотрено обязательное предварительное обучение молодых сотрудников, в целях их интеграции в систему государственной службы вообще и того органа государственного управления, в котором они непосредственно планируют работать. Обучение направлено на приобретение знаний и навыков, которые необходимы для профессионального исполнения должностных обязанностей, формирования системного видения проблем и решения, развитие коммуникабельности и умения работать в команде.

Такой подход, на наш взгляд, обеспечивает высокий уровень результативности государственной службы и может быть принят к распространению в России. В частности, по инициативе администрации ГО Самары 22 января состоялась презентация нового кадрового проекта «Самарская траектория роста».

Основной задачей проекта стало привлечение ответственных специалистов к активному участию в управлении городом. Была создана «Академия муниципальной карьеры», где участники проходят обучение, наполняются идеями по улучшению городской среды и совместно реализуют свои проекты. Резервисты принимали активное участие в деятельности коллегиальных органов администрации, работали с членами комитетов, воплощали свои идеи в жизнь. Впоследствии проект помог создать оперативный кадровый резерв профессиональных управленцев с целью замещения руководящих должностей в муниципальных предприятиях. На сегодня к нему привлечена и вузовская молодежь.

Оценка действительного государственного служащего проводится в двух других формах: аттестация, квалификационный экзамен. Рассмотрим данные формы более подробно.

Порядок проведения аттестации для гражданских государственных служащих регламентируется ст. 48 Федерального закона "О государственной гражданской службе", а также Указом Президента РФ № 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ". Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года. Подобная периодичность аттестации государственных служащих не совпадает со сроками оценки результативности их деятельности, предусмотренными ежегодной отчетностью самих госорганов. Поэтому результаты аттестации не представляется возможным применять при стимулировании их труда.

Опыт зарубежных стран (Франция, Германия, США) показывает, что такая оценка проводится ежеквартально, путем отчета служащих за некий отчетный период перед непосредственным руководителем, который делает рекомендации и замечания, и передает отчет о своих сотрудниках вышестоящему руководству для принятия соответствующих решений. Данная зарубежная практика вполне применима, так как вопросы аттестации и стимулирования не обязательно должны быть взаимоувязаны. Скорее результаты ежеквартальной текущей

оценки служащего должны быть связаны с решением о выплате ему премии. Также результаты текущей оценки результативности могут учитываться при проведении аттестации. В качестве проблемных полей аттестации можно отметить, что законодательно не предусмотрены требования к уровню подготовки специалистов, привлекаемых для проведения оценочных процедур. Это связано с тем, что до настоящего времени в России отсутствуют центры обучения и развития специалистов по проведению оценочных процедур. Квалификационный экзамен призван выполнять функцию стимулирования гражданских служащих к достижению позитивной оценки посредством успешного прохождения экзаменационной процедуры и профессионального признания в форме присвоенного классного чина по соответствующей группе замещаемой должности гражданской службы. Таким образом, цель проведения квалификационного экзамена: оценка профессионального уровня при решении вопроса о присвоении классного чина.

В рассмотренных выше испытаниях были выявлены отдельные недостатки, но главные выводы:

1. В основе проводимых процедур лежит оценка профессиональных и личностных качеств работника, которые должны влиять на право занимать ту или иную должность, которой в свою очередь соответствует базовый размер оплаты труда;
2. На этих результатах сложно строить постоянно действующую систему мотивации труда.

Из этих выводов начинает просматриваться следующая конструкции оплаты труда государственного служащего. Она должна состоять из двух частей. Первая целиком формируется от базового вознаграждения связанного с личностными достижениями работника: оклад, надбавка за чин, выслугу лет. Работа с документами, составляющими государственную тайну и тд.). А вторая должна зависеть от достигнутых, измеряемых макропоказателей, трансформируемых в рост оплаты труда всего подразделения и распределенных в пользу работника. О характере макропоказателей речь пойдет в следующем параграфе.

Ниже мы определимся с выбором оценочных показателей для измерения профессиональных и личностных черт работника.

Оценка профессиональных и личностных качеств сотрудника должна пронизывать всю систему управления - подбор, отбор и расстановку кадров, формирование кадрового резерва. Оценка должна проводиться по заранее выбранным критериям.

Как таковых жестких законодательных регламентов определения критериев оценки профессиональных и личностных качеств государственного служащего нет. Это означает, что каждый руководитель вправе сам разрабатывать данные критерии. При этом некоторые исследователи, в частности С.И. Петрова, А.А. Деркач и др. [3], профессиональные и личностные качества рассматривают как синонимы. И лишь немногие авторы (например, А.В. Цимбалист) [5] производят четкое разделение данных качеств.

Под профессиональной компетентностью понимаются все приобретенные в ходе обучения и практической деятельности знания, умения и навыки [6]. Оценка же личностных качеств связана с оценкой индивидуальных особенностей. Объединение данных качеств, на наш взгляд, приводит к тому, что личностные качества, как правило, оцениваются в усеченном виде.

Примером тому может служить перечень показателей для оценки государственных служащих Петровой С.И., в котором к показателям, характеризующим квалификацию служащего, относятся лишь такие его личностные качества, как: способность к самооценке, способность к творчеству, способность адаптироваться к новой ситуации [2].

Для сравнения ниже представлены перечни показателей, которые используются при оценке деятельности государственных служащих в Голландии и США.

Таблица 1

Перечни показателей для оценки государственных служащих в России, Голландии и США [4]

Россия	Голландия	США
Способность к самооценке, Способность к творчеству, Способность адаптироваться к новой ситуации	Умение анализировать; Политическая и социальная эрудиция; Практический опыт; Творческий подход; Чувство ответственности; Коммуникабельность; Объективность; Корректность и порядочность; Сопrotивляемость стрессам и разочарованиям; Само-отождествление с правительственной политикой; Преданность; Решительность; Контактность и внимание к окружающим; Готовность участвовать в определении правовой политики; Восприимчивость к новым методам и технике управления; Тяга к карьере государственного служащего	Способность к учебе; Умение делать устные обобщения; Умение делать письменные сообщения; Контактность; Восприятие порогового социального мнения; Способность к творчеству; Самооценка; Общественная задача; Гибкость поведения; Необходимость одобрения со стороны вышестоящего лица; Необходимость одобрения со стороны равных по социальному и должностному положению; Внутренние рабочие нормативы; Необходимость продвижения и карьерного роста; Необходимость надежности положения; Гибкость при достижении цели; Первостепенность работы; Терпимость к неопределенности и нестандартным условиям работы; Сопrotивляемость стрессу; разнообразию интересов; Энергичность; Организованность и способность к адекватному планированию карьеры; Готовность принимать решения и умение их обосновывать.

Что касается оценки профессиональных качеств служащего, то она в большей степени формализована. Федеральный закон "О государственной гражданской службе" определяет требования к работнику для каждой категории и группе должностей по уровню профессионального образования и минимальному сроку службы, а также по выслуге лет для присвоения классного чина. На мой взгляд, это конечно мало. Исходя из современных требований компетенции работника зависят и от полученного образовательного профиля, и от уровня образования. Что значит сегодняшний критерий – высшее образование, когда Вузы готовят бакалавров, специалистов, магистров. Люди самостоятельно заняты самообразованием и учатся в ведущих ВУЗах за рубежом, пишут диссертации и защищают дипломы МВА. Да и само высшее образование – сильно разное: насколько более подготовлен выпускник магистратуры «Государственного и муниципального управления», чем выпускник технической или технологической специальности [7].

Кроме того, региональные власти самостоятельно разрабатывают положения о квалификационных требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственных гражданских служащих, где существенно расширяется перечень профессиональных компетенций. Например: владение современными средствами, методами и технологиями работы с информацией; наличие навыков работы с документами; знание форм и методов работы с применением автоматизированных средств управления; владение официально-деловым стилем современного русского литературного языка; уровень знания иностранного языка; знание нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность; знание структуры и полномочий органов государственной власти; знание основ организации прохождения гражданской службы, служебного распорядка данного органа; знание правил деловой этики [1].

В зарубежных странах (например, Германия) выделяется еще один параметр оценки — пригодность (наличие немецкого гражданства или гражданства Европейского Союза; готовность кандидата выступать в поддержку свободного демократического порядка; опрятный внешний вид). Для российской государственной службы это очень важное обстоятельство.

Россия не мало потеряло из-за некомпетентности, безволия и прямого предательства отдельных властных лиц. Таких как министр иностранных дел Козырев А.В., Шеварднадзе Э.А., Яковлев А.Н., Бурбулис Г.Э., Чубайс А.Б. и многие другие, которые презрев интересы Родины обслуживали иностранную волю в ущерб интересам страны, предпринимательского сообщества и самих граждан [8].

Критерии должны быть не просто формальные как наличие гражданства РФ и знание государственного языка. А проверку интернет постов на предмет признания российским Крыма, отношение к войне в Сирии. Наличие счетов и недвижимости за рубежом. Где живут и учатся ближайшие родственники и т.д.

Нельзя расслабляться и допускать к борьбе за президентский пост претендентов с иностранными счетами и антироссийской позицией. Хотя конституция не запрещает этим людям вести борьбу за президентский пост, но тут есть надежный ограничитель для прохождения таких людей – высоконравственный народ и его совесть. Государственный человек – это прежде всего патриот своего отечества, ему и взятки брать у соотечественников должно быть стыдно.

Поэтому вопрос профпригодности должен быть четко заявлен и неукоснительно соблюдаться.

Отметим, что некачественно проведенная оценка кадров может стать причиной снижения качества работы и невыполнения отдельных заданий в результате неправильной оценки возможностей работника, и, как следствие, привести к снижению эффективности и результативности как его работы, так и работы государственного органа в целом.

Список использованных источников:

1. Государственная служба: комплексный подход / АНХ / Под. ред. А.В. Оболонского. М.: Дело, 2009. С. 199, 200.
2. Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе"/ Под ред. Козбаненко В.А. (Представитель редакционного совета Медведев Д.А.) СПб.: Питер, 2008. С. 326, 327.
3. Организация и проведение аттестации государственных служащих (методические основы) / Ин-т труда Минтруда России (НИИ труда). - Отв. за выпуск З.С. Богатыренко. М.: 2002. С. 36.; Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих / Под. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2008. С. 39.; Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе"/ Под ред. Козбаненко В.А. (Представитель редакционного совета Медведев Д.А.) СПб.: Питер, 2008. С. 326, 327.
4. Сикинг Н. Вопросы кадровой политики в местных органах управления западноевропейских стран. // Государственная служба. Кадровая политика. Зарубежный опыт. М. 1995. С. 62.
5. Цимбалит А.В. Регламентация труда государственных и муниципальных служащих. М.: Кнорус, 2008. С. 184.
6. Center for business skills development. URL: <http://www.cbsd.ru/center/2level.php>.
7. Chebykina M.V., Bobkova E.Yu. The Set Of Anti-Recessionary Measures Of The Energy Policy Of Industrial Enterprises In The Resource-Saving Sphere // В мире научных открытий. 2014. № 9.1 (57). С. 542-551.
8. Shatalova T.N., Chebykina M.V., Bobkova E.Y., Zhirnova T.V. Methodological problems in determining the basic features of the sample set controlling the activities of the enterprise Mediterranean Journal of Social Sciences (MCSEER Publishing, Vol. 6 № 3) – Rome-Italy, May 2015. DOI: 0.5901/mjss. 2015. v6n3s4p261 p. 261-268.