

УДК 351

М.Я.Тихоненкова (4 курс, каф. УСЭС), О.А.Аксенова, доц.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Для современного переходного периода характерны определенные кадровые проблемы государственной службы. Основными на данный момент являются: текучесть кадров, старение персонала, отток молодых перспективных работников.

Ядро госаппарата составляет старое советское чиновничество, вокруг ядра – молодые руководители, которые зачастую используют работу в госаппарате как трамплин. Образовательный уровень госслужащих достаточно низок. Если ведущие, главные и высшие должности в федеральных органах в центре почти все заняты специалистами с высшим образованием, то на среднем уровне пятая часть имеет лишь среднее специальное, а среди младших чиновников 20% вообще не имеют и среднего профессионального образования.

Что касается численности аппарата, то он вовсе не так раздут, как принято считать. К началу 2000 года плотность госслужащих на 1000 человек в среднем по стране составила 7 чиновников, что гораздо меньше, чем в развитых странах.

На конец 2000 года доходы на душу населения в Москве составляли 13898 руб., тогда как среднемесячная зарплата работников федеральных органов была в столице 3672 руб. Безусловно, у чиновника есть привилегии, такие как пенсия, медицинское обслуживание и др. Однако практика показывает, что большинство чиновников, особенно молодое поколение, предпочитает прямые выплаты вместо натуральных льгот.

Все выше перечисленные факты явно показывают, что сегодня необходимо проводить кадровую политику в сфере государственного управления, тесно связанную с модернизацией госаппарата.

Кадровая политика должна решить следующие задачи:

- Повышение эффективности чиновника, его «клиентоориентированность».

Специфика госслужбы такова, что с одной стороны чиновник является менеджером, а с другой – его служба имеет много общего с военной. Во всем мире разговоры вокруг повышения эффективности государственной службы сводятся к тому, какой аспект должен преобладать. То ли требовать от чиновника военной дисциплины и ставить его в условия жесткой иерархии, то ли строить госслужбу на принципах корпоративного управления. Сегодня за рубежом преобладает второй подход, который получил название «new public management». В то же время, очевидно, что эта тенденция ближе пользователям, тогда как сами чиновники предпочитают традиционные подходы. Способ решения: дифференцированное материальное вознаграждение по результатам труда

- Обновление кадрового ядра госслужбы.

Краеугольный камень модернизации госаппарата - ответ на вопрос: чем должен определяться уровень зарплаты чиновника? Фактом занятия определенного кресла или результатом его профессиональных усилий? Выбрать что-то одно невозможно. Поэтому необходимо сочетать оба подхода, вопрос лишь в том, в какой пропорции. Способ решения: общее повышение уровня оплаты труда в секторе государственного управления

- Повышение квалификации госаппарата.

Сегодня в России нет традиции выращивания чиновников. Партийная система разрушена, наша школа только зарождается. Абсолютным лидером реформирования госслужбы является Новая Зеландия, выстроившая, по мнению экспертов, самый гибкий механизм сочетания новых и традиционных подходов. Способ решения: конкурсный отбор госслужащих.

Если кадровая политика в сфере государственного управления решит перечисленные задачи, то госаппарат будет стабильно и эффективно функционировать.