

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

SOCIOLOGICAL SCIENCES

<https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-3-157-163>

УДК 342.6:331.108

Киржинова С.А., Болокова М.А.

ИЗМЕНЕНИЯ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Киржинова Светлана Аслановна,

кандидат филологических наук, доцент кафедры конституционного строительства и государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», Майкоп, Россия,

e-mail: kirzhinova.svetlana@yandex.ru

Болокова Мариэтта Аскарбиевна,

кандидат философских наук, доцент, заведующая кафедрой конституционного строительства и государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», Майкоп, Россия,

e-mail: bolokova@rambler.ru

Аннотация

В статье показано, что кадровая политика в органах исполнительной власти – это система, которая наиболее эффективно улучшает профессиональное функционирование органов власти и поддерживает социальное развитие. Актуальность статьи связана с необходимостью повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти, одним из ключевых направлений этого процесса является кадровая политика. Цель: изучить особенности кадровой политики в органах исполнительной власти в современных условиях. Основными методами исследования являются систематизация и обобщение теоретических и практических аспектов разработки и реализации кадровой политики в органах исполнительной власти. Результаты проведенного исследования показали сложность условий, влияющих на изменения в кадровой политике в органах исполнительной власти. Эти изменения требуют постоянного анализа ситуации и изменений в среде, в которой они действуют. Сформулированы предложения, адресованные органам государственной власти, направленные на повышение адаптируемости и потенциала развития с использованием соответствующих инструментов и методов управления в области человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, государственный сектор, эффективность, государственное управление

Для цитирования: Киржинова С.А., Болокова М.А. Изменения в кадровой политике органов исполнительной власти // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2021. Том 13, № 3. С. 157-163. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-3-157-163>.

Kirzhinova S.A., Bolokova M.A.

CHANGES IN THE PERSONNEL POLICY OF THE EXECUTIVE BODIES

Kirzhinova Svetlana Aslanovna,

*Candidate of Philology, an associate professor of the Department of Constitutional Construction and State and Municipal Administration of FSBEI HE "Maykop State Technological University", Maykop, Russia,
e-mail: kirzhinova.svetlana@yandex.ru*

Bolokova Marietta Askarbievna,

*Candidate of Philosophy, an associate professor, head of the Department of Constitutional Construction and State and Municipal Administration, FSBEI HE "Maykop State Technological University", Maykop, Russia,
e-mail: bolokova@rambler.ru*

Annotation

Personnel policy in executive bodies is a system that most effectively improves the professional functioning of government bodies and supports social development. The relevance of the article is associated with the need to improve the efficiency of the executive authorities, one of the key areas of this process is personnel policy. The purpose of the research is to study the features of personnel policy in executive bodies in modern conditions. The main research methods are systematization and generalization of theoretical and practical aspects of the development and implementation of personnel policy in executive authorities. The results of the study show the complexity of the conditions affecting changes in personnel policy in the executive authorities. These changes require constant analysis of the situation and changes in the environment in which they operate. Proposals are formulated for government bodies aimed at increasing adaptability and development potential using appropriate tools and methods of human resource management.

Keywords: human resources, public sector, efficiency, public administration

For citation: Kirzhinova S.A., Bolokova M.A. Changes in the personnel policy of executive authorities // Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologičeskogo universiteta. 2021. Volume 13, No. 3. P. 157-163. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-3-157-163>.

Изменения в государственном секторе, происходящие в России за последние десять лет, выражаются, как и в других странах, через два частично совпадающих процесса: стремление к более эффективному удовлетворению коллективных

потребностей и к большей демократизации государственного сектора. Более эффективное удовлетворение коллективных потребностей реализуется как за счет децентрализации задач, так и за счет внедрения более эффективных методов

управления задачами и государственными учреждениями. В этой ситуации особое значение приобретает вопрос эффективного управления и внедрения изменений в сфере человеческих ресурсов. Описанные изменения чаще всего связаны с правовым или экономическим положением органов исполнительной власти. Однако сложно говорить о повышении эффективности их функционирования, если эти изменения не рассматриваются в контексте кадровой политики, которая зависит от многих факторов, связанных с их внутренними условиями, а также от постоянно меняющейся среды. Внутренние факторы относятся к состоянию и качеству ресурсов организации [5].

В литературе по данной теме подчеркивается, что человеческие ресурсы сегодня играют важнейшую роль, потому что эффективность действий людей зависит от оптимального использования других ресурсов и выполнения общественных задач, возложенных на органы исполнительной власти [1; 3; 6]. Хотя кадровая политика в органах исполнительной власти никогда не была важным аспектом их функционирования, существуют важные аргументы в пользу необходимости решения этой проблемы. Управление человеческими ресурсами в общественных организациях относительно хорошо описано в работах российских авторов, между тем, недостаточно публикаций, которые посвящены проблемам управления учреждениями и происходящим там изменениям в сфере человеческих ресурсов. Чаще всего исследования касаются скорее аспектов деятельности людей в государственном секторе с точки зрения законодательства, а не менеджмента, а во-вторых, как правило, в общем или фрагментарном виде. Таким образом, возник разрыв между состоянием исследований и необходимостью организационных решений проблем кадровой политики в органах исполнительной власти, что, по-видимому, имеет особое

значение в контексте оценки или разработки изменений в улучшении управления государственным сектором.

Важную роль в организации играет кадровая политика, которую сегодня отождествляют с концепцией управления человеческими ресурсами. Умелое управление сотрудниками влияет на функционирование и достижение результатов органов исполнительной власти. Во многих современных странах, независимо от достигнутого ими уровня экономического развития или сложившейся социально-политической системы, наблюдается рост масштабов и влияния государства и его органов на ход социально-экономических процессов [8].

В свете современных экономических теорий государство должно выполнять определенные экономические функции, которые в основном являются результатом несовершенства рынка. Его главная цель – обеспечение стабилизации и долгосрочного макроэкономического равновесия. Чаще всего оно использует четыре функции: законодательную (регулирующую) – установление правил и принципов, применимых к предприятиям, потребителям и правительству; стабилизационную – смягчение бизнес-циклов; аллокационную – смягчение симптомов нехватки рынка; перераспределительную – уменьшение диспропорций в распределении доходов между социальными группами и регионами. Иногда авторы также различают адаптивные функции (иницирование и стимулирование процессов адаптации, например, между секторами экономики или регионами) и координацию (направление деятельности субъектов на разных уровнях для достижения целей, соответствующих общим интересам). С точки зрения управления, эти две функции подчеркивают современную роль государства в социально-экономическом развитии. Общественные задачи, поставленные государством для выполнения вышеупомянутых функций,

требуют существования эффективного государственного сектора, понимаемого как ряд институтов, которые удовлетворяют конкретные потребности общества в форме общественных благ и услуг [4].

Для выполнения общественных задач необходимо привлекать высококвалифицированных сотрудников с соответствующими навыками и компетенциями, в противном случае это может привести к множеству негативных последствий. К ним относятся [2]:

– чрезмерная текучесть кадров с его последствиями: финансовые – высокие затраты на ликвидность персонала, социальные – потеря компанией имиджа хорошего работодателя, организационные – необходимость привлечения собственных или внешних специалистов для частого поиска новых кандидатов на работу и т.д., увеличение времени адаптации отдельных сотрудников к новой рабочей среде;

– снижение эффективности и полезности сотрудника.

Особенности функционирования органов исполнительной власти детерминируют специфику кадровой политики в них. Существует два мнения в данной области: некоторые исследователи полагают, что перенос методов и приемов кадровой политики в частном секторе в сферу управления общественными организациями может быть решением многих, хотя и не всех проблем в функционировании этих организаций. Другие занимают диаметрально противоположную позицию, утверждая, что государственный сектор в целом не должен перенимать способы достижения целей у частного сектора, поскольку это может привести к конфликту с ценностями, принятыми государственными организациями.

Конечно, существуют некоторые общие ценности, очень хорошим примером которых является этичность или ответственность за решения и действия. При этом в органах исполнительной власти эта ответственность рассматривается в отношении всех групп интересов. Еще

одна особенность органов исполнительной власти – это мотивы людей, работающих в госсекторе, и ожидание того, что у других людей тоже есть такие мотивы. Работники государственного сектора рассматриваются как люди, преследующие общественные интересы. Дополнительным мотивом их деятельности по сравнению с людьми, работающими в организациях, ориентированных на максимизацию прибыли, является готовность служить своей стране и ее жителям. Эффект от деятельности в этих организациях не входит в критерии экономической эффективности, но в категорию эффективности в более широком измерении (экономическом и социальном), то есть в степени достижения предполагаемых целей, желаемых по социальным причинам (не всегда экономически эффективный).

Одно из самых больших различий связано с мониторингом и контролем. Органы исполнительной власти подвержены гораздо большему политическому контролю. И цели, и действия, предпринимаемые менеджерами этих организаций, тесно связаны с политикой. Им требуется внешняя поддержка в виде субсидий и субсидий из государственного бюджета (т.е. они не являются самофинансируемыми организациями). Однако это не освобождает их от рациональных действий и заботы о выполнении задач способом, обеспечивающим рентабельность. Реформа государственного управления указывает на необходимость учитывать экономические ценности, а именно эффективность и результативность действий, а также ценности, связанные с удовлетворением социальных потребностей. Экономическая ориентация видна во внедрении новых концепций управления, позволяющих более эффективно выполнять общественные задачи. В контексте процесса реформы государственного управления, функционирование этих организаций может быть включено в модель, которая подчеркивает

важность системы ценностей и процессов для повышения операционной эффективности за счет надлежащего использования ресурсов организации в процессе достижения набора целей.

Изменения внутри организации имеют особое значение для повышения эффективности организации. Взаимосвязь между структурой, процедурами и кадровой политикой очень высока. Следовательно, процедурные и структурные требования к улучшению в значительной степени определяются организационной культурой, например, поведением, квалификацией или ценностями сотрудников.

Дополнительно следует подчеркнуть, что на деятельность органов исполнительной власти влияют изменения, происходящие во всем государственном секторе. Еще одним изменением в руководстве общественных организаций стало введение ориентации на клиента (т.е. отношение к покупателям государственных услуг как к клиентам, а не как к заявителям). Проведение исследований реальных потребностей, стремлений и мнений граждан о деятельности государственного управления позволило устранить неэффективность в предоставлении услуг, а также диверсифицировать и гибкость предоставляемых услуг, то есть лучшую адаптацию к ожиданиям отдельных или групповых клиентов [7].

Среди других изменений, которые наблюдались в функционировании органов исполнительной власти, были изменения в организационной культуре. Важным явлением стало распространение использования техник социальной коммуникации. Кроме того, изменилось восприятие роли качеств, которыми должны обладать сотрудники органов исполнительной власти. Рост уровня коррупции, который является негативным эффектом увеличения свободы действий организаций государственного сектора, а также их руководителей и сотрудников, повлиял на развитие этической инфраструктуры.

Принятие кодексов этики и поведения органов исполнительной власти стало нормой.

Проведенный анализ полностью подтверждает мнение о том, что кадровая политика органов исполнительной власти отличается от кадровой политики других типов организаций. Эти различия касаются прежде всего цели и мотива действия, системы ценностей, а также характера внутренних и внешних отношений. Должностные лица предоставляют услуги всё более высокого качества, во всё более открытой и прозрачной среде. Вот почему изменения в кадровой политике начинают играть такую важную роль.

В общественных организациях человеческие ресурсы обычно можно назвать государственной службой. Сотрудники государственных учреждений продолжают учиться точному анализу затрат, измерению результатов, управлению информацией и, прежде всего, современному управлению человеческими ресурсами, включая обучение сотрудников на каждом этапе. Человеческие ресурсы органов исполнительной власти являются частью подсистемы государственного управления, которая относится, в частности, к компетенциям сотрудников, то есть знаниям, навыкам, опыту, способностям, амбициям, ценностям, стилям работы. Наличие у сотрудников соответствующих компетенций, эффективное развитие и умелое использование помогают в реализации стратегии организации. Проведенное исследование позволило выделить приоритеты кадровой политики в органах исполнительной власти (см. таблицу 1).

В органах исполнительной власти большую роль играют системы оплаты труда по результатам или другие методы, использующие экономическую мотивацию. Более того, наличие небольшой зависимости между результатами работы и полученным вознаграждением не

Таблица 1

Приоритеты кадровой политики в органах исполнительной власти

Приоритеты	Общественные организации
Статус работодателя	Представитель государственной власти
Основная правовая основа регулирования трудовых отношений	Законодательство о государственной и муниципальной службе
Миссия организации	Удовлетворение коллективных потребностей общества социального характера
Цели деятельности организации	Осуществление государственной службы по отношению к резидентам (гражданам)
Статус получателя услуг организации	Заявитель (сторона, резидент, гражданин, налогоплательщик) как субъект конституционных прав и обязанностей
Безопасность работы	В целом высокое сильное влияние политической жизни (партия, СМИ и группы давления)
Установление трудовых отношений	Часто по усмотрению; процедура конкурса обязательна только на государственной службе, усмотрение в выборе методов приема на работу
Оценка сотрудников	Законность принятия решений (юридическое соответствие), эффективность (например, своевременность) поставленных административных задач, большая роль инноваций
Компенсация	Заработная плата поступает из государственных средств, диапазон размеров определяется законодательством
Этика в работе	Высокие социальные ожидания в отношении этического отношения должностных лиц, политический нейтралитет, беспристрастность требуют достойного поведения на работе и за ее пределами.
Управление финансовыми ресурсами	Жесткие требования к целенаправленности и рациональному расходованию государственных средств, законодательство о государственных закупках

способствует вовлечению в организационную деятельность. Однако всё чаще и чаще в государственном управлении наблюдается применение общих принципов и методов управления человеческими ресурсами, а также тех, которые заимствованы из частного сектора, что приводит к сближению принципов, регулирующих трудовые отношения в организациях обоих секторов.

Изменения в функционировании государственного сектора влияют на изменение подхода к кадровой политике. От сотрудников требуется, чтобы они были преданными, доступными и работали за пределами указанного объема обязанностей. Место узких специалистов

занимают многофункциональные и гибкие работники. Упор на безупречное мастерство повторяющихся действий уступает место сосредоточению внимания на отдельных проблемах и способности решать уникальные проблемы. Важность вертикальной иерархии рабочего места и традиционных форм занятости уменьшается в пользу расширения независимости и делегирования полномочий на более низкие уровни управления и активизации людей для эффективной работы.

Таким образом, рассмотрение изменений, внесенных в кадровую политику в органах исполнительной власти в условиях меняющейся среды, подтвердило

