DOI: 10.17117/na.2016.01.01.041

Поступила (Received): 30.01.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.01.041.pdf>**Буздова А.З.****Проблема подбора высококвалифицированных государственных служащих на современном этапе****Buzdova A.Z.****Problem of selection of highly skilled public servants at the present stage**

На современном этапе развития страны проблема подбора высококвалифицированных государственных служащих представляется одной из актуальных. Поскольку эффективность и безупречность работы органов государственной власти в первую очередь определяют именно они

Ключевые слова: государственный служащий, государственная служба, высококвалифицированные кадры

At the present stage of development of the country the problem of selection of highly skilled public servants is represented to one of actual. As efficiency and faultlessness of work of public authorities are defined first of all by them

Key words: public servant, public service, highly qualified personnel

Буздова Арина Зуберовна

Кандидат экономических наук, доцент

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет им. В.М. Кокова

г. Нальчик, ул. Ленина, 1 В

Buzdova Arina Zuberovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Kabardino-Balkarian state agricultural university named V.M. Kokov

Nalchik, Lenin ave., 1 V

Формирование высокоэффективной государственной гражданской службы является обязательным условием укрепления российской демократической государственности, повышения авторитета и действенности власти. В настоящее время для государственного строительства формирование широкого слоя высококвалифицированных государственных гражданских, способных обеспечить эффективность и безупречность работы органов государственной власти, является одной из центральных задач.

Рассматривая кадровые проблемы, многие ученые, аналитики и политики акцентируют внимание на отсутствие механизмов, позволяющих на практике осуществлять качественный подбор и рациональную расстановку кадров, в том числе и с учетом их компетентности, профессионализма, социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики [3, с. 718].

Проведение в России административной реформы и сопутствующей ей реформы государственной службы остро поставило проблемы юридической ответственности лиц, обеспечивающих реализацию государственно-властных функций в системе государственного управления.

Одной из основных функций ответственности государственных служащих наряду с регулятивной, контрольной, охранительной, карательной и другими является стимулирующая. Именно она показывает социальную ценность ответственности как средства обеспечивающего соблюдение дисциплины и законности при осуществлении служебной деятельности.

На современном этапе из всех социально значимых проблем в стране особо остро стоит проблема подбора высококвалифицированных государственных гражданских служащих. Поиск и апробирование новых форм и методов государственного управления представляет собой сложный противоречивый процесс. Этот процесс характеризуется почти полным отсутствием системности и последовательности в проведении государственной кадровой политики. Данную проблему испытываются федеральные и региональные органы государственной власти. Реалии российской действительности оказывают существенное влияние на многочисленный аппарат государственной службы [1, с. 465].

В современной России имеет место глубокий кризис становления государственной гражданской службы, что проявляется в коррумпированности чиновников, злоупотреблении ими служебным положением, в негативных проявлениях бюрократизма и отсутствии прозрачности власти. Кроме того, кризис государственной гражданской службы проявляется в нестабильности аппарата управления, связанный с частой его реорганизацией и произволом в кадровой политике руководителей.

Процесс создания современной системы государственной гражданской службы сталкивается с рядом проблем, существенной из которых является преодоление прежних стереотипов. Для решения указанной проблемы необходимо глубокое переосмысление роли и места государственной гражданской службы в формирующейся системе политических, экономических и социальных отношений в российском обществе. При этом для проявления преимущества цивилизованного управления государством в современной России необходимо, чтобы государственная гражданская служба стала самостоятельным социальным институтом. Функционирование которого предполагает наличие социальных норм защиты персонала государственной гражданской службы. Незавершенность формирования государственной гражданской службы в качестве социального института препятствует осуществлению регулирующей функции, связанной с наличием в рамках соответствующего социального института, целостной системы стандартов поведения, обязательных для ее функционирования. Профессиональная защита кадров государственной гражданской службы рассматривается как один из стандартов подобного рода.

Параллельно с этим необходимо проводить образовательную программу в средних, средне специальных, высших учебных заведениях по выявлению наиболее развитых в интеллектуальном и личном плане школьников, студентов, магистрантов и аспирантов. Для передачи своего опыта молодежи обязательно систематически проводить республиканские и всероссийские научно-практические конференции с привлечением опытных специалистов из органов

государственной власти. Также прохождение практики в государственных органах власти, содействовало бы мобилизации и развитию деловых, профессиональных и личных качеств молодых специалистов.

В России с 1994 года действует Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. Согласно Указу Президента РФ, академия призвана выполнять функции учебно-методического, научного и информационно-аналитического центра по проблемам государственной службы в Российской Федерации, а также управления системой переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Набор слушателей осуществляется, как на бюджетной, так и на коммерческой основе. Однако поступление на коммерческой основе требует значительных затрат, которые не могут себе позволить большинство абитуриентов, желающих получить образование такого рода. Поступление же бюджетной основе сопряжено с еще большими трудностями. Например, большинство поступающих являются представителями правительственной «элиты», которые готовят себе «достойную замену». Поэтому большинство высокоинтеллектуальных и культурно-развитых ребят не в состоянии конкурировать с ними. В результате наблюдается ежегодный рост утечки невостребованных высоко эрудированных кадров за рубеж. Кроме того, правовая неурегулированность подготовки государственных гражданских служащих препятствует использованию знаний, умений и навыков выпускников академии в системе государственной службы.

Для решения этой проблемы должна быть принята государственная кадровая доктрина России, основанная на приоритетах федеральной и региональной кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Принятие государственной кадровой доктрины способствовало бы достижению стабильности системы государственной службы [2, с. 266].

Следовательно, для решения этого вопроса необходимо придать государственной гражданской службе статус социального института, что позволит создать оптимальные условия для функционирования системы государственной службы. Статус социального института потребует активизации политической, социально-экономической, правовой и организационной деятельности структур, представляющих интересы персонала государственной службы. Наряду с этим необходимо завершить процесс институционализации государственной службы, что будет способствовать выходу ее из затяжного кризиса и созданию уверенности большинства государственных гражданских служащих в стабильности и перспективности своей работы. Также следует обратить особое внимание на осуществление работ в образовательных учреждениях всех уровней, по выявлению наиболее развитых и одаренных ребят, их дальнейшей профессиональной подготовке, и постепенному вовлечению в сложный, ответственный процесс – управление государством.

Список используемых источников:

1. Буздова Э.С., Буздова А.З. Проблемы управления персоналом в государственных организациях // Материалы международной научно-практической конференции памяти профессора Б.Х. Жерукова. Нальчик: КБГАУ им. В.М. Кокова, 2013. 464-466 с.

2. Саральпов Р.Р., Буздова А.З. Сравнительный анализ: профессионализм, компетентность, профессиональная компетентность // Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире. Омск, 2015. С. 265-267.
3. Кокова Э.Р., Неудахина Ю.Г., Буздова А.З. Формирование позитивного имиджа муниципального служащего // Экономика и социум. №2(11). 2014. С. 717-725. URL: www.Iupr.ru

© 2016, Буздова А.З.

*Проблема подбора высококвалифицированных
государственных служащих на современном этапе*

© 2016, Buzdova A.Z.

*Problem of selection of highly skilled public servants
at the present stage*