Внедрение информационной системы мониторинга безопасности труда в управлении предприятием позволит следующее:

- своевременно выявить и устранить угрозу безопасности жизни рабочих;
- обеспечить безопасность труда на рабочем месте;
- проводить постоянный мониторинг состояния здоровья и условий труда рабочих;
- повысить дисциплинированность работников, тем самым привести к повышению производительности труда и снизить количество несчастных случаев на производстве;
- осуществлять контроль за профилактикой профессиональных заболеваний;
- обеспечить выполнение социальных льгот и гарантий, страхование работников;
- внедрить оптимальные режимы труда;
- снизить текучесть кадров.

Чаше стали применять и внедрять различные системы по мониторингу безопасности труда. Внедрение таких систем начинается с установки простейших камер наблюдения, а заканчивается полным контролем рабочего процесса (сканирование системой работников, ознакомление с техникой безопасности, прохождение каждые полгода медицинских осмотров, фиксирование передвижений работников по предприятию с помощью индивидуальных пропусков и т.д.), а также внедрением новых и современных стандартов безопасности.

Внедрение данной системы является не только финансово затратным, но и длительным по времени. При разработке и внедрении системы учитывается все особенности работы предприятия и количество рабочих.

Но руководители предприятий стараются идти в ногу со временем, поэтому они пытаются автоматизировать практически все процессы на предприятии, тем самым снизить затрату человеческих ресурсов и минимизировать риски связанные с безопасностью жизнедеятельности человека. Таким образом, интеграция такой системы в информационную структуру предприятия является не только нововведением, но и удобным инструментом, позволяющим обезопасить управление предприятием.

1. АИС «Производственный контроль промышленной безопасности и охраны труда» - Режим доступа: <http://csmr.ru/napravlenie/31>, свободный
2. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]/ Ильницкая А.В., Козьяков А.Ф.: Москва - 2007г. 616 с.

Толыпина И.В.

Современный портрет государственного служащего

*Белгородский Государственный Национальный Исследовательский Университет
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-31-10-2017-06

idsp: 000001:lj-31-10-2017-06

Научный руководитель: Олейник Н.Н.

Аннотация

В настоящей статье проведен анализ системы госслужащих, который показал, каким образом, решается целый комплекс разноуровневых профессиональных задач, успех выполнения которых зависит от того, какие специалисты реализуют профессиональные функции, какова их профессиональная подготовка, как они могут

ориентироваться и принимать решения в сложных ситуациях профессиональной деятельности. В данной статье автор показал сложные задачи профессиональной деятельности, так же специфику ее организации и осуществления определяют возросший уровень требований к государственным служащим, к качеству их профессиональной подготовки. Именно ряд этих обстоятельств обуславливают актуальность рассмотрения темы о портрете современного государственного служащего. Кроме того, рассмотрен анализ результатов социологического опроса «Актуальные проблемы государственной гражданской службы в современной России»

Ключевые слова: стаж государственной службы, проблемы госслужбы, квалификация, адаптированная личность, дезадаптированная личность, модели компетенций

В наше время, непосредственно формирование кадров политической системы очень актуально для России. Кадровые процессы и отношения касаются всех сфер жизнедеятельности, и только от кадров, их подготовки, профессионализма и опыта зависит успешное функционирование, как государственного аппарата, так и общества в целом. На данный момент, наблюдаются значимые перемены в системе государственного управления на федеральном и региональном уровне. Данная тенденция ведет к изменению содержательной деятельности государственных органов, увеличению объемов работы, а самое главное, к количественному и качественному изменению кадрового состава государственной службы. [1, с.12] Конечно, российская государственная система управления очень далека от совершенства, и, прежде всего, это относится к ее кадровому обеспечению. Для того, чтобы найти и решить проблемы, которые существуют в кадровом обеспечении системы государственной службы города, нужно не только выбрать комплексный подход в решении проблем, то есть на государственном уровне, но и начать использовать потенциал и возможности сферы государственной службы, отвечая при этом требованиям современного рынка труда и нуждам населения. На современном этапе реформирования государственной службы, не забывая о наличии современных кадровых технологий, требуется новый состав служащих, причем не, только с точки зрения замены кадров, а в том числе, с точки зрения развития кадрового потенциала. В сфере государственной службы характер и содержание кадровых процессов и отношений, в отличие от других сфер общественной практики, обусловлены специфическими законодательными и нормативно-правовыми документами. Значение этой специфики ничто иное, как то, что с одной стороны, они закрепляют более жесткие по сравнению с законодательством о труде, требования к государственным служащим, устанавливая для них определенного рода ограничения, связанные с исполнением служебных обязанностей, а с другой стороны предоставляют им дополнительные социальные гарантии и льготы в связи с четким выполнением государственных обязанностей. Большинство требований и ограничений для государственных гражданских служащих представляются вполне оправданными и правомерными. Они касаются возраста (от 18 до 65 лет), уровня квалификации претендующего на должность, состояния его здоровья, перечня предъявляемых им документов, порядка заключения служебного контракта и т.д. [8, с.35] В число квалификационных требований к должностям гражданской службы также входят требования к уровню профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы. Учитывая, что кадровые процессы на государственной службе регулируются нормативными правовыми актами, определяются следующие квалификационные требования к кандидату на замещение должности государственной службы:

- к уровню профессионального образования.

Необходимый уровень образования к замещаемой должности устанавливается также нормативно, Федеральным законом № 79. Должности на государственной службе делятся по группам и категориям должностей. Для замещения должностей категории «руководители», «помощники (советники)», «специалисты», а также категории «обеспечивающие специалисты» главное и ведущей групп должностей необходимо высшее профессиональное образование. При этом требований к квалификации или специализации высшего профессионального образования не предъявляется.

- к стажу гражданской службы.
- к стажу (опыту) работы по специальности.

Квалификационные требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности для федеральных гражданских служащих устанавливаются Указом Президента Российской Федерации, для гражданских служащих субъекта Российской Федерации - законом субъекта Российской Федерации. Так, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» (с изменениями согласно Указу Президента Российской Федерации от 26 июля 2008 г. № 1127) для замещения высших должностей федеральной государственной гражданской службы требуется не менее шести лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее семи лет стажа работы по специальности; для замещения главных должностей федеральной государственной гражданской службы - не менее четырех лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее пяти лет стажа работы по специальности; для замещения ведущих должностей федеральной государственной гражданской службы - не менее двух лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее четырех лет стажа работы по специальности; и наконец, для замещения старших и младших должностей федеральной государственной гражданской службы требования к стажу не предъявляются. [10, с.21] Таким образом, установленные на данный момент указом Президента РФ, квалификационные требования к стажу затрудняют возможности поступления на государственную службу молодых специалистов и кандидатов, имеющих опыт работы в бизнесе или в коммерческих организациях.

– к профессиональным знаниям и навыкам. Специфические требования, связанные с выполнением конкретных задач по каждой должности закрепляются в должностном регламенте государственного служащего. Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам на государственной службе по конкретной должности устанавливаются нормативным актом государственного органа с учетом специфики деятельности, функций и задач. Как правило, имеется в виду знание Конституции РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов, связанных с выполнением обязанностей. При этом на данный момент Управление государственной службы Правительства занимается разработкой менее формальных требований к должностям государственной службы, а именно «модель компетенций», которыми должен обладать эффективный государственный служащий. [12, с.16] Был проведен анализ результатов социологического опроса «Актуальные проблемы государственной гражданской службы в современной России», в котором участвовали 218 экспертов из числа государственных служащих федерального и регионального уровня власти, а также социологический опрос, проведенный в 23 субъектах Российской Федерации, из них всего опрошено 1 270 респондентов из числа населения и 197 экспертов из числа представителей органов государственной власти. Результаты опроса свидетельствуют о том, что опрошенные

эксперты различного уровня в вопросе о качествах, необходимых для успешного выполнения обязанностей на государственной службе на первый план выдвигают «профессионализм» (23 %). На втором (17 %) и третьем месте (13 %) согласно опросу, проведенному в 2015 году, расположились такие качества, как «ответственность» и «исполнительность». Стоит заметить, что в «модели компетенций» данные качества не признаются наиболее значимыми. При этом такие качества, как «порядочность» (11 %) и «честность» (10 %), признаются и как наиболее важными в «модели компетенций». Необходимость наличия у государственного служащего «творческого подхода» к работе также признается значимым по результатам исследования, проведенного в 2015 году. К этому добавляется и такое качество, как возможность применять в работе не только творческий подход, но иметь способность критично подойти к той или иной проблематике или же результату деятельности. [13, с.51] Данные, полученные в результате эмпирической работы, свидетельствуют не о соответствии государственных служащих новой «модели компетенций», а доказывают то, что к качеству работы, а также к самим государственным служащим города стали предъявляться новые, более высокие требования. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

Любая профессия имеет субъективно переживаемые маркеры, влияющие на эффективность профессиональной деятельности. Поэтому актуальной проблемой сегодняшнего дня является насущная необходимость переориентации каждого чиновника на деятельность, основанную на принципах социальной ответственности перед обществом. Важная роль в решении этой проблемы отводится профессиональной среде, которая может либо способствовать, либо препятствовать процессам профессионально-личностного совершенствования государственных чиновников. Профессиональная идентичность государственных чиновников, соответствующая принципам социальной ответственности перед обществом, удовлетворенность своим трудом и трудом своего профессионального сообщества непосредственным образом влияют на эффективность принимаемых управленческих решений, на профессиональное поведение госслужащих и в целом на имидж данной профессии. В настоящее время к числу актуальных относится также задача эффективного прогнозирования степени успешности осуществления профессиональной деятельности государственным чиновником. Решение этой задачи возможно с позиции теории социально-психологической адаптации, в которой психологические процессы приспособления человека, обладающего индивидуально выраженными характеристиками, осуществляются в соответствии с его требованиями. Адаптированная личность, как правило, отличается стремлением к самореализации, которое сбалансировано высоким самоконтролем, направленным на соблюдение нормативных требований общества. Деятельность дезадаптированной личности не может быть эффективной в социально-гуманитарном плане, так как актуальные эгоцентрические потребности решаются либо асоциальным путем, либо под влиянием постоянного учета внешних оценок, что лишает человека возможности реализации творческого потенциала. Выявление комплекса социально-психологических особенностей личностей государственных чиновников и особенностей осуществления их деятельности (например, необходимость действовать только в рамках установленных правил и норм поведения, требующих сознательной регуляции поведения) позволяет определить оптимальный баланс между возможностями человека и требованиями профессии.

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации.
2. Указ Президента РФ от 27 сентября 2005 г. N 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских». Научная литература
3. Аверин А.Н. Управление персоналом. Кадровая и социальная политика в организации. - М., 2010.

4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - 10-е издание / Перев. с англ. - СПб.: Питер, 2010.
5. Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов, 1992.
6. Глазунова Н.И. Система государственного управления. - М.: ЮНИ-ТИ-ДАНА, 2011.
7. Гришкoveц А.А. Правовое регулирование государственной службы // ЖРП. 1998. №7. М., - С.24-36: Контракт; Инфра-М., 1998
8. Деркач А.А. Основы общей и прикладной акмеологии. М., 1995. Деркач А.А., Зазыкии В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала: учеб. пособие. М., 2000.
9. Киселев С.Г. Государственная гражданская служба: учеб. пособие. М., 2007.
10. Климов Е.А. Психология профессионала. М., 1996.
11. Понамарева А.Я. Государственное и муниципальное управление, 1997
12. Радченко А.И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход / А.И. Радченко. - Ростов н/Д: Ростиздат, 2008.
13. Свирина И. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы // Журнал «Власть». - 2014. - № 7.

Толыпина И.В.

**Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда госслужащих в
РФ и зарубежных странах**

*Белгородский Государственный Национальный Исследовательский Университет
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-31-10-2017-07

idsp: 000001:lj-31-10-2017-07

Научный руководитель: Олейник Н.Н.

Аннотация

В данной статье проведен сравнительный анализ структурных элементов оплаты труда государственных служащих зарубежных стран и России. Автором рассмотрены типовые выплаты государственным служащим в международной практике, определены размеры и соотношения между постоянными и переменными частями оплаты. Особое внимание уделено элементам оплаты по результатам, расчету их удельного веса в совокупном размере денежного содержания государственных служащих. Проанализированы текущее состояние и недостатки существующей системы оплаты труда на государственной гражданской службе в Российской Федерации, даны рекомендации по совершенствованию структуры денежного содержания и сближению российской практики с современными моделями стимулирования по результатам.

Ключевые слова: структура оплаты труда, премиальные выплаты, вознаграждения, надбавки, ежемесячные денежные поощрения, должностной оклад, премия

Современный опыт государственного управления требует все более высокой эффективности от государственной службы, разработки и внедрения новых технологий служебной деятельности, оказания государственных услуг, межведомственного взаимодействия. Согласно различным оценкам [4, с.15] и социологическим опросам населения [7, с.12], государственный аппарат в настоящее время отличается избыточной бюрократизацией, неэффективностью функционирования, раздутой численностью и длительными сроками согласования и решения вопросов. В последнее время растет число исследований, посвященных проблеме повышения эффективности деятельности государственных служащих и концентрирующихся на вопросах мотивации чиновников к достижению конкретных результатов [12, с.25]. Одна из ключевых тем таких исследований – построение системы оплаты труда по результатам (performance related pay) [15, с.37] и поиск наиболее эффективных элементов стимулирования в структуре денежного содержания государственных служащих [10, с.6]. Международный опыт