Новосельцева Е.Г.

ассистент кафедры менеджмента Волгоградского государственного университета

далеко гляжу...

основные аспекты модернизации системы управления персоналом государственной гражданской службы

Приоритетность развития интеллектуальной сферы подтверждает необходимость создания действенной системы управления персоналом. Она должна основываться на признании значимости развития индивидуального потенциала личности и его эффективного применения для достижения целей организации. В то же время, создание систем управления персоналом государственных организаций – один из наиболее неразработанных сегодня вопросов.

правление персоналом государственной службы в настоящий момент представляет собой ежедневную реализацию системы рутинных функций и операций. Сегодня деятельность гослужащих регулируется такими нормативными документами как:

- закон о государственной и гражданской службе Российский Федерации;
- положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ:
- о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы РФ федеральным государственным гражданским служащим;
- о порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими РФ и

оценки их знаний, навыков и умений профессионального уровня;

- о проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ и др.

Однако они не уделяют внимание ключевой функции управления персоналом по созданию системы личностной мотивации, направленной на повышение образовательного и профессионального потенциала управленцев (1).

Основными элементами мотивации государственных служащих, согласно законодательству являются:

- установление испытательного срока при назначении на должность;
- проведение аттестации и государственного квалификационного экзамена;
- установление надбавок к должностному окладу за особые усло-

рос**с**ийское **п**редпринимательство, 2008, № 7 (2)

вия несения службы, за квалификационный разряд;

- премирование;
- наложение дисциплинарных взысканий (1).

Социологические исследования показывают, что значительная часть респондентов из числа госслужащих (51,4%) отмечают, что государство неэффективно занимается формированием кадрового потенциала. А 49,9% опрошенных заявляют, что они достигли значительно меньше того, на что рассчитывали (2).

Вышесказанное подтверждает, что наличие жесткой, плановой системы обучения, повышения квалификации персонала и механически осуществляемого материального стимулирования не является эффективным без осознания важности социально-культурного и профессионального развития. Таким образом, управление государственной службы в аспекте системы управления персоналом в настоящее время фактически представляет собой расширенное выполнение функций отдела кадров.

Основной особенностью, влияющей на формирование мотивационной составляющей управления персоналом государственной службы, является специфика профессиональной деятельности, основанная на нормативном, управленческо-коммуникативном и публичном характере труда. Кроме того, существует особая значимость развития данных организаций для эффективного функционирования и развития многих отраслей и видов деятельности государства в целом.

Одним из наиболее действенных элементов формирования системы мотивации для государственных организаций, учитывающим специфику деятельности и способным создать мощный стимулирующий эффект для развития персонала, является создание мотивирующего видения.

Мотивирующее видение - это комплекс представлений работников о будущем организации, приоритетах ее развития, значимости для общества и роли каждого сотрудника для достижения общего успеха. Создание видения - важная стратегическая задача. С одной стороны, это не мешает формированию и реализации традиционных планов, а с другой, в создании видения участвуют не только разум, но и эмоции. В связи с этим в формировании видения участвуют, прежде всего, элементы организационной культуры.

Видение имеет мощное стимулирующее воздействие. Оно ставит членов организации перед профессиональным вызовом, помогает «движению в будущее». Это образное представление о том, к чему идет организация помогает каждому самостоятельно ставить перед собой цели, совместные

госслужащие отмечают,

что государство
неэффективно
занимается
формированием

кадрового потенциала

управление персоналом

с общим стремлением. Фактически видение - это проект будущего состояния, который мотивирует людей к самостоятельным действиям. Но это не просто план, а скорее образ будущего, который вложен не только в ум, интеллект, но чувства сотрудников организации. Кроме того, это образ стратегического развития организации созданный администрацией и разделенный членами организации. Сформулированное видение позволяет разработать систему показателей, которым должна удовлетворять организация. Именно этот процесс, наряду с разработкой детальных программ действий, становится средством адаптации к изменяющимся условиям, а также средством поддержания состояния лидерства.

Особенностью государственной службы является то, что наряду с важностью и невозможностью отказа от консервативных принципов построения организационной культуры (дисциплина, иерархия, достижения, надеж-

одним из наиболее
действенных элементов
формирования
системы мотивации
для государственных
организаций является
создание мотивирующего

видения

ность и др.), необходимо стимулировать ее модернизацию, основанную на принципах самореализации, участия, коллектива, инициативы, самостоятельности, гибкости (3).

Основной задачей для органов государственной службы является формирование позитивной культуры организации как внутри самой организации, так и создание позитивного впечатления в обществе. Так, служащие должны знать миссию и цели своей организации и ориентироваться на них во всех сложных ситуациях. В настоящее время государственные службы не имеют четко сформулированную, осознаваемую членами организации миссию.

Другой важной задачей является построение коллектива. Это работа по созданию и использованию совместной деятельности, определенной философии и отличительного стиля, вовлечению таланта и энергии людей в достижение как общих, так и личных целей (4). При этом облегчается реализация такого существенного фактора формирования эффективной организационной культуры, как мотивация свободного обмена знаниями между сотрудниками. Отметим, что в государственных организациях существуют внутренние установки, основанные на том, что «знание есть власть и делиться им не следует» (5).

В этой связи необходимо перейти к новой системе – открытому внутреннему обмену знаниями. Установка внутри государственных организаций должна измениться на «свободный обмен знаниями – источник успеха организа-

ции и личности». Обмен знаниями направлен на формирование новых отношений, основанных на эффективном использовании персональных знаний и знаний организации в целом. Кроме того, это один из важнейших элементов формирования и использования человеческого капитала в организации.

Особой проблемой государственной службы является эффект смены коллектива вместе с уходом руководителя, что делает сотрудников зависимыми от административного аппарата. Это снижает карьерную мотивацию госслужащих, делает их заложниками политики. Создание мотивирующего видения приведет к смене приоритета личности на приоритет профессионализма, опыта и знания.

Таким образом, государственные службы должны трансформироваться в обучающиеся организации, характеризующиеся:

- сформированным видением данной организации, разделяемой большинством сотрудников;
- способностью передавать знания от одного работника к другому и обучаясь командой;
- способностью оценивать и влиять на ментальные модели своих сотрудников;
- системностью мышления сотрудников, способностью видеть события и вещи не как цепочку явлений, а как сложную структуру;
- действенностью стимулов совершенствования мастерства и квалификации сотрудников.

Совокупность знаний, опыта, квалификации и мотивации персонала, новые организационные возможности будут основой формирования интеллектуального

видение ставит членов организации перед профессиональным вызовом, помогает «движению в будущее»

капитала органов государственной службы. В этом процессе будут принимать участие не только индивидуальные знания, но и групповые, обладающие синергетическими свойствами.

Литература

- 1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации». М.: Омега-Л. 2007. 78с.
- 2. Парахина В.Н. Мотивация труда в системе управления персоналом государственной службы. // Сборник научных трудов. СевКавГТУ. 2002. Вып. 1 180 с.
- 3. Морозова И.А., Елсукова Ю.Ю. Развитие образовательного потенциала как основа повышения конкурентоспособности предприятия (на примере предприятий газовой промышленности). Волгоград: Станица-2, 2007. 222 с.
- 4. Большой энциклопедический словарь. М.: АСТ, 2006. 1248 с. 5. Шорникова М.Е. Управление персоналом государственной гражданской службы: отечественный опыт и современность. // Новые промышленные технологии. М.: Изд-во ЦНИЛОТ, 2006. 38 с.

рп