

Сведения об авторе

Савинов Леонид Вячеславович - кандидат политических наук, доцент кафедры социологии и социального управления Сибирской академии государственной службы, г. Новосибирск, e-mail: savi2001@mail.ru

Data on author

Savinov Leonid Vyacheslavovich – cand. of political sci., lecturer of department of sociology and social management of Siberian Academy of Public Administration, Novosibirsk, e-mail: savi2001@mail.ru

УДК 331.108.2

ББК 60.832+65.240

И.Р. Казарян

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО КРИЗИСА

Данная статья посвящена описанию проблем, порожденных мировым кризисом и способам их разрешения. Проблемы: экономика страны находится в состоянии коллапса, недостаток квалифицированных кадров может привести к хаосу внутри экономики страны, необходима совершенная программа отбора кадров. Способы разрешения: разработка стратегии обеспечения кадрами, создание корпоративных университетов, кадровый резерв как неотъемлемый элемент кадровой политики.

Ключевые слова: мировой экономический кризис, кадры, человеческие ресурсы, государственная кадровая политика, недостаток кадров, кадровый резерв.

I.R. Kazaryan

THE IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE STATE AUTHORITY IN CONDITIONS OF THE WORLD CRISIS

The article is devoted to the problems caused by the World Crisis and the ways of solving them out. Problems: the economy of the country is in collapse; lack of the qualified personnel leads to the chaos inside the economy of the country. There is the need in total selection of the staff. Ways out: creation of the strategy of providing human resources, creation of cooperative universities, personnel reserve as the main element of the personnel policy.

Key words: world economic crisis, personnel, human resources, state personnel policy, lack of personnel, personnel reserve.

Финансовый кризис в России - это не отголоски из-за океана и не первая месть за Осетию. Дело в том, что экономика – вещь очень инерционная, она не терпит резких движений. Поэтому ни одно событие не может повлиять на нее моментально. Для того чтобы наступил кризис, процесс должен развиваться исподволь. Сегодняшний кризис назревал давно, и возник он внутри экономической системы, построенной на несовершенстве капиталистической модели, отрицающей предыдущую структуру экономики и стиль управления и вызывающей необходимость новых вариантов ее структуризации и подходов в управлении.

Основная задача государства - контролировать, регулировать, поддерживать экономику страны. Главный акцент должен быть сделан на уровень управленческой культуры. Наши управленцы объективно слабее, чем в развитых странах. Недостаток управленческих знаний заключается в том, что сегодня кадровая работа в госучреждениях проводится слабо. Вся она переродилась в земляческие, почти родственные отношения. В результате постепенное разворовывание государственного имущества в отраслях обслуживания, менее подверженных контролю, занятия некоторыми руководителями должностей в ведомствах, не имея никакого опыта работы в данной сфере, неоправ-

данные назначения на высокие должности. Ссылаясь на соответствующие печальные примеры, следует кардинальным образом изменить нынешний хаос в кадрах. В числе государственных управленцев должны быть умные, порядочные люди, независимо от того, где они родились и учились. Люди должны подбираться по своим профессиональным и моральным качествам.

Следует начать с разработки стратегии обеспечения ресурсам. На данный момент ситуация с кадрами проблематична. Как правило, устраиваются на работу по специальности всего от десяти до двадцати процентов (в зависимости от специальности и института) выпускников. Почему? Прежде всего, это вопрос зарплаты. Молодые специалисты выбирают работу не по специальности, а из соображений престижа и из-за оплаты труда. Минимум зарплаты, при которой современный молодой специалист готов рискнуть попробовать себя в своей специальности, составляет около двадцати тыс. руб. При этом выпускник должен видеть перспективу серьезного увеличения зарплаты в обозримом будущем, а также служебного роста. Но в большинстве случаев молодой специалист может претендовать на четыре-семь тыс. руб. А повышения он может дожидаться только с уходом старших товарищей, которые не спешат на пенсию

потому, что это означает полную нищету. И тон здесь задает само государство, так как в государственном заказе закладывается средняя зарплата. И специалисты постепенно “рассеиваются”. Хотя российская система образования готовит достаточное количество специалистов в области техники и естественных наук, но вся проблема заключается в мотивации к научной и технической деятельности.

Такое сочетание “естественной” убыли специалистов и отсутствия притока молодежи приводит нашу науку и высокотехнологичную промышленность к опасной черте, за которой просто-напросто может произойти катастрофа. Количество дееспособных кадров (ученые, инженеры, рабочие, учителя) в отраслях осталось на пять – семь лет.

Остро встает вопрос о путях восполнения дефицита кадров. Ответом может послужить заимствование эффективно используемой зарубежными странами стратегии создания корпоративных университетов при крупных государственных предприятиях. Их суть заключается в создании внутрикорпоративной системы знаний. Таким образом, сотрудничество учебного заведения и компании сводится к взаимному обогащению знаниями. Специалисты компании, которые ведут курсы, передают знания новому поколению, получают апробированную методику обучения. А учебное заведение получает доступ к информации, накопленной компанией. Конечный результат совместного участия следующий: новые идеи в бизнесе, слияние компаний, ассимиляция новых менеджеров в компании, удержание ценных кадров для компаний с проблемой текучести кадров, сохранение культурного наследия, внедрение в компании механизмов непрерывного совершенствования.

Формированию и эффективному использованию кадрового резерва в органах государственной власти, имеющих законодательное закрепление, должны быть отведены особое место и роль. Одной из значимых проблем функционирования кадрового резерва является непрозрачность процесса его администрирования и недостаток информированности лиц, состоящих в резерве, о своих перспективах. Очевидно, что сохраняющаяся ситуация не позволяет использовать в полном объеме позитивный потенциал этой кадровой технологии. Кроме того, непонимание обществом механизмов поступления на государственную службу или скептическое отношение к их объективности создают новые риски снижения доверия к власти.

Сегодня кадровый резерв стал тривиальным каналом вертикальной мобильности, позволяющим миновать конкурсные процедуры при замещении высоких должностей или поступлении на государственную гражданскую службу. При таком положении дел вопросы качества и развития резервистов практически не звучат. Не утверждают-

ся нормы, регламентирующие работу с кадровым резервом. Что в итоге мы имеем:

1. В общественном мнении сложилась низкая оценка значимости кадрового резерва и пребывания в нем.

2. Слабая заинтересованность в зачислении в резерв со стороны лиц, не являющихся сотрудниками органов государственной управления

3. Порядок пребывания в резерве и приема на государственную службу лиц, состоящих в резерве, непонятен.

4. Практика планирования индивидуального профессионального развития резервистов крайне ограничена.

5. Отсутствует реальная конкуренция среди лиц кадрового резерва.

Вне всякого сомнения, такое понимание кадрового резерва не отражает букву и дух закона.

Необходимо рассматривать кадровый резерв, прежде всего, как механизм повышения качества государственного управления, повышения профессионализма служащих на основе постоянного развития их личностно деловых качеств, позволяющих реализовать задачи государственного управления

Формирование кадрового резерва в настоящее время осуществляется на основании прямого конкурса и рекомендаций аттестационной и конкурсной комиссий. Процедура отбора в кадровый резерв должна быть одна, а критерии едины. Только в этом случае можно обеспечить конкурентность при зачислении в резерв, прозрачность и публичность процедуры формирования резерва. Принципиальным является исключение субъективизма при оценке претендента.

Можно выделить три категории кадрового резерва, которые являются перспективными для органов государственной муниципальной власти и по отношению к которым должна формироваться региональная кадровая политика.

Внутренний кадровый резерв органов государственной власти – это сотрудники органов власти, подготовленные для выдвижения на более высокую должность внутри данного органа власти. На подготовку и использование данной категории кадрового резерва могут быть выделены средства из бюджета соответствующего уровня. Внутренний кадровый резерв имеет ряд преимуществ: служащие работают в организации и доказали определенную эффективность, им не требуется адаптация к организации, продвижение собственных сотрудников повышает мотивацию деятельности в органах власти.

Внешний кадровый резерв состоит из сотрудников коммерческих и общественных организаций. Он дает возможность наиболее адекватного замещения вакантных должностей в органах власти, дает приток “новой крови”. Однако насыщение государственной службы менеджерами от бизнеса и работниками некоммерческого сектора

без соответствующей подготовки не только не обеспечит приток "новой крови", но и спровоцирует ее заражение. Кадровый резерв перспективного развития – это студенты и выпускники высших учебных заведений по специальностям, востребованным в органах государственной/муниципальной власти. Данный кадровый резерв позволяет осуществлять планомерно кадровую политику по привлечению молодых специалистов для замещения должностей исполнительского уровня и вести отбор и подготовку потенциальных управленцев для государственной службы путем организации стажировок студентов пятых курсов на рабочих местах в органах государственной власти путем системы бонусов, имеющих нормативное закрепление и стимулирование молодых специалистов к их накоплению на протяжении учебы: результаты практик, участие в тематических студенческих конкурсах по управленческим специальностям, работа в качестве общественных помощников, выполнение выпускной квалификационной работы по заказу госорганов, внедрение ее результатов в практику работы, участие в разработке целевых программ. Эти достижения должны рассматриваться конкурсной комиссией как критериальные преимущества претендента на должность [5].

Из вышесказанного следует, что наша страна находится на стадии тотального реконструирования кадровой политики. От того, какой будет

стратегия обеспечения человеческими ресурсами, подготовка кадров и их эффективное использование, будет напрямую зависеть и внутренний валовый продукт [6].

Литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебник для вузов – Н. Новгород, 2003. – 303 с.
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2000.
3. Круден Г.Дж. Зарубежный опыт управления персоналом. – М.: ИПК Госслужбы, 2000.
4. Куршатова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 236 с.
5. Наумов С.Ю., Масленикова Е.В. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления // Власть. – 2008. – №10.
6. Обеспечение квалифицированными кадрами крупных технологических проектов в масштабе России // Управление персоналом. – 2008. – №22 – Ноябрь.

Literature

1. Egorshin A.P. Motivation of activity: manual. – N.Novgorod, 2003. – 303 p.
2. Dyatlov S.A. Basis of the theory of human capital. – SPb, 2000.
3. Kruden G.J. Foreign experience of personnel management. – M., 2000.
4. Kurshatova L.V. Management of human sources: manual. – M.: Infra-M, 2005. – 236 p.
5. Naumov S.Yu., Maslennikova E.V. Staff reserve as a mechanism of quality rise of state management // Vlast'. – № 10. – 2008.
6. Security of big technology projects by qualified personnel in scale of Russia // Personnel management. – 2008. – № 22. – Nov.

Сведения об авторе

Казарян Ирина Рафаэлевна – кандидат политических наук, зав. кафедрой управления персоналом.

Data on author

Kazaryan Irina Rafael'evna – candidate of political sciences, head of the department of personnel management.

УДК 316.3

ББК 60.56

Е.А. Желаннова

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ

В последнее время все больше исследователей обращается к проблеме функционирования экономического механизма региональной налоговой политики, а социальные факторы отодвинуты на второй план. Хотя именно действие социального механизма региональной налоговой политики, заключающегося в регулировании отношений обмена ресурсами и благами между социальными субъектами в целях обеспечения равного к ним доступа, в конечном итоге влияет на социально-территориальную стратификацию общества. В рамках данной статьи автор осуществляет постановку проблемы методологических оснований исследования региональной налоговой политики, которая позволит приблизиться к решению проблемы гармонизации интересов ее субъектов.

Ключевые слова: региональная налоговая политика, территориальное развитие, налоговое поведение, социальный механизм.

E.A. Zhelannova

THE METHODOLOGICAL BASES OF STUDYING REGIONAL TAX POLICY

For some time scientists have been discussing economic mechanism as the core of regional tax policy while sociological factors proceed staying in the shadow. Just recently researches began studying sociological factors as the clue of the effective tax policy. Anyways its social mechanism is without required assessment till now. Social mechanism of regional tax policy as regulation of resources and benefits exchange between social actors determines social-territorial stratification of the society.