JEL classification: M10, M12, H11

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ИГОЛКИНА А. В.,
студентка бакалавриата кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: zarikova21@gmail.com

МОРОЗОВА В. К.,
преподаватель кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика
E-mail: valeriya.morozova19@mail.ru

В данной статье рассмотрено непосредственное влияния уровня квалификации специалистов в системе государственного управления на успешность реализации государственной деятельности. В ходе работы были проанализированы следствия воздействия дефицита квалифицированных работников на социальную и политическую жизнь граждан. Описаны причины отсутствия опытных специалистов, и пути их решения. Также были упомянуты способы оценки уровня образованности специалистов и их значение на осуществление успешной деятельности отдельных органов управления.

Ключевые слова: *квалифицированный специалист, государственное управление, оценка специалистов, эффективность, образованность.*

STAFFING OF THE SPHERE OF PUBLIC ADMINISTRATION

This article examines the direct impact of the level of qualification of specialists in the system of public administration on the success of the implementation of state activities. In the course of the work, the consequences of the impact of the shortage of qualified workers on the social and political life of citizens were analyzed. The reasons for the absence of experienced specialists and ways to solve them are described. The methods of assessing the level of education of specialists and their importance for the successful activities of individual management bodies were also mentioned.

Keywords: *qualified specialist, public administration, assessment of specialists, efficiency, education.*

Постановка проблемы в общем виде. Государственное управление является способом реализации государственной политики. Государственное управление является отличительной чертой всех наций, независимо от их

системы правления. В рамках наций государственное управление практикуется на центральном, промежуточном и местном уровнях.

Сегодня государственное управление часто рассматривается как включающее определенную ответственность за определение политики и программ правительств государства. В частности, это планирование, организация, руководство, координация и контроль деятельности правительства [1].

Несоответствие квалификации и навыков стало проблемой, вызывающей особую озабоченность, в связи с быстрыми изменениями на рынках труда, глобализацией, миграцией рабочей силы, технологическими изменениями и демографическими изменениями. В настоящее время одним из глобальных приоритетов является повышение квалификации и профессиональных навыков для обеспечения лучших результатов в области занятости и возможностей трудоустройства работников, а также повышения производительности и конкурентоспособности экономики.

Изложение материалов основного исследования. Для успешного развития и функционирования государственных и муниципальных органов, необходимы специалисты, которые обладают высоким уровнем образованности [2]. Более того, они должны обладать такими навыками как: коммуникабельность, ответственность, быстрая адаптация к изменениям, умение с легкостью могут справляться с различными задачами.

Квалификация является индивидуальным признаком, свойственным каждому работнику. Она приобретается работником в процессе обучения, переподготовки и во время наработки практического опыта. Квалификация отражает уровень профессиональной подготовленности работника в рамках определенной специальности.

Существует несколько критериев, определяющих уровень квалификации специалиста:

Первый и очень важный критерий – наличие доскональных знаний. Квалифицированный специалист – это тот, кто изучил все подводные камни,

все сложные моменты и тонкости специальности, тот, кто знает, как справиться с потенциальными проблемами. Следовательно, чтобы стать специалистом, следует получить хорошее образование. В данном случае, образованием считается не полученный диплом об образовании, а количество и качество знаний, приобретенных в процессе обучения. Ведь высококвалифицированный специалист не может иметь серьезных пробелов в образовании.

Второй критерий касается наличия опыта работы. В противном случае специалист просто не сможет получить квалификацию, без опыта работы в данной среде. Несомненно, все высшие учебные заведения предусматривают практику и стажировку студентов, однако данные практики не всегда являются эффективными.

Третий критерий – постоянное повышение и совершенствование знаний. Окружающий мир достаточно изменчив. То, что еще вчера было актуально, уже сегодня может потерять свою важность. Специалист должен проявлять интерес: читать профессиональную литературу, посещать семинары и мастер-классы, проходить дополнительные курсы повышения квалификации, стараться быть в курсе всех текущих событий в работающей отрасли [3].

Отсутствие высококвалифицированных специалистов в системе государственного управления приводит к:

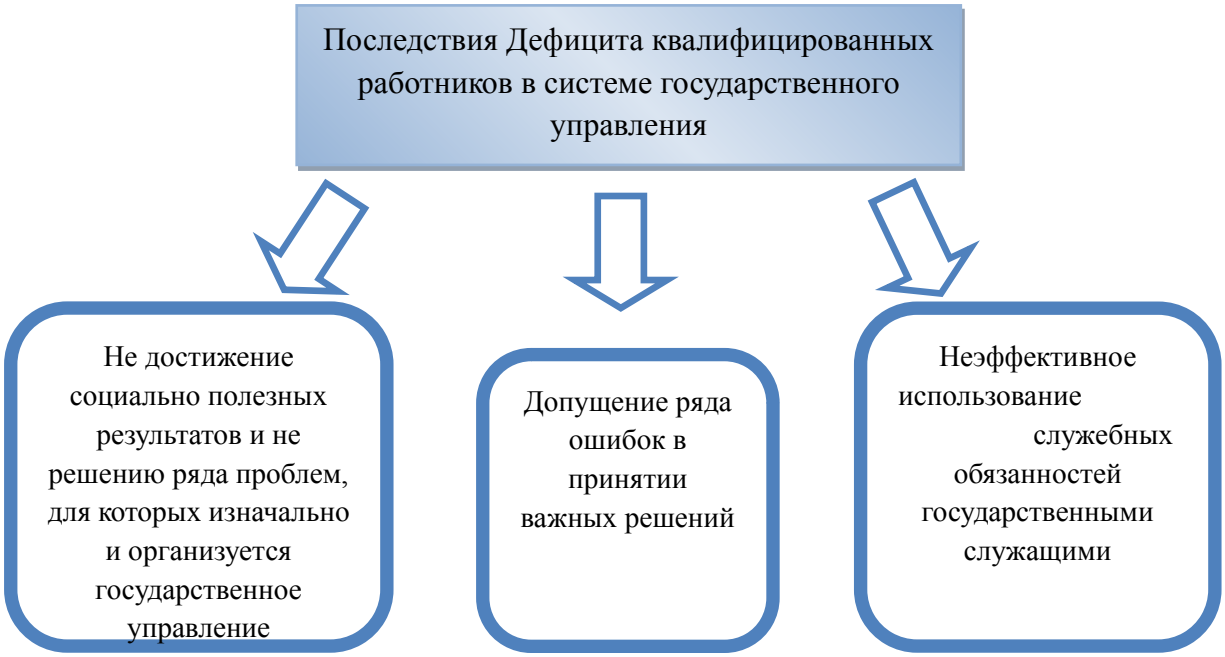


Рис. 1. Последствия дефицита высококвалифицированных специалистов

Наличие проблем нехватки квалифицированных работников обусловлено рядом причин, из-за которых возникают данные затруднения.

К причинам отсутствия квалифицированных специалистов относятся:

1. Трудоустройство работников, не имеющих образования по профилю.
2. Недостаточная эффективность инструментов отбора кандидатов.
3. Отсутствие эффективных инструментов планирования карьеры и профессионального развития.
4. Нежелание руководителей тратить бюджет на развитие сотрудников.
5. Неэффективное прохождение практики специалистом при обучении.
6. Слабая система организации образовательного процесса.
7. Отсутствие внимания к формированию резерва кадров.

Государство должно обеспечивать формирование механизмов защиты общества от непрофессиональных действий граждан, занятых в управлении [4]. Чтобы предотвратить проблему нехватки высококвалифицированных работников в системе государственного управления и избежать проблем в реализации государственной политики, следует:

1) своевременно проводить оценку персонала;
2) улучшить организацию образовательного процесса;
3) создать органы по контролю качества прохождения практики;
4) руководители должны обеспечить непрерывное развитие своих сотрудников;
5) улучшение практики поощрения и мотивации работников за их стремление к обучению и развития.

Оценка специалистов – это система некоторых показателей, по которым можно определить уровень квалификации и эффективности работников.

Среди методов и критериев оценки работы специалистов существует три основных способа:

Ручное получение и обработка данных. Чаще всего выступает в виде собеседования с сотрудниками. Собеседование бывает групповое или личное. Положительным аспектом такого метода является внимательная оценка навыков и способностей специалистов. Отрицательный – необходимо много ресурсов на проведение, есть вероятность погрешностей в оценке и личного фактора.

Автоматическая оценка. Во время данной оценки проводятся тесты, зачастую с помощью компьютерных программ. Данные анализируются системой. Это быстрый и эффективный метод, более того, достаточно один раз разработать тесты и затем система может масштабироваться на неопределенное количество участников. Минусом данной оценки выступает трудность оценки индивидуальных особенностей личности.

Комбинированный метод. С помощью тестов проверяются компетенции, а дополнительно, с помощью собеседований и других способов, оцениваются индивидуальные особенности объекта оценки.

Оценка способствует своевременному выяснению уровня квалификации и развития специалиста, наличия у него необходимых качеств.

Улучшение организации образовательного процесса позволит обучающимся получить нужный уровень знаний, который в следствии будет применяться в осуществлении государственной деятельности.

Создание органов по контролю качества прохождения практики сделает данный процесс открытым и добросовестным. Лица, которые проходят практику, смогут выполнять ту работу, которая непосредственно связана с их специальностью. Таким образом, практиканты еще при обучении смогут получать опыт, и после окончания обучения будут квалифицированы в данной отрасли.

Руководители должны быть заинтересованы в непрерывном развитие своих сотрудников, так как с наличием квалифицированны сотрудников, деятельность будет осуществляться намного эффективнее и без ошибок [5].

Многое зависит и от самих специалистов. Стремление к повышению квалификации должно стимулироваться благодаря результативным методам мотиваций и поощрений, которые руководитель должен осуществлять на постоянной основе.

Повышение квалификации проводится в целях:

1) комплексного обновления знаний по ряду вопросов в установленной профессиональной служебной деятельности;

2) освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности (краткосрочное повышение квалификации).

Выводы. Таким образом, ликвидация проблемы дефицита квалифицированных кадров в государственном и муниципальном управлении позволит повысить эффективность работы государственного аппарата. Профессиональная переподготовка осуществляется с целью выполнения государственными и муниципальными служащими нового вида профессиональной деятельности, а также для получения дополнительной квалификации. С увеличением количества высококвалифицированных специалистов будут разработаны и предложены новые идеи по улучшению качества жизни страны и населения и тем самым разработаны государственные программы.

Список литературы

1. Шамарова, Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: автореф. дисс. / - М., 2013. – 59с.

2. Игнатов, В.Г. Состояние современной государственной и муниципальной службы России / В.Г. Игнатов // Ученые записки СКАГС. – 2011. – № 1. – С. 7.

3. Гусарская, Е.Н. Проблема дефицита квалифицированных кадров на государственной и муниципальной службе / А.В. Панов, Е.Н. Гусарская //

Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 22. – С. 6.

4. Иванова, Н.Л. Адаптация молодых специалистов на государственной службе / А.В. Климова, Н.Л. Иванова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – №4. – С. 172–194.

5. Атаманчук, Г.И. Критерии социальной эффективности управления / Г. И. Атаманчук // Сб. «Проблемы повышения эффективности государственного и муниципального управления в современной России». - Ростов н/Д., 2012. – 25с.