

УДК 35.08

Овчаренко Роман Константинович

кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента РСЭИ, государственный советник Ростовской области 2 класса
alfa999@inbox.ru

Ovcharenko Roman Konstantinovich

PhD in Sociology, Associate Professor of the Department of Management of RSEI, State Councillor of Rostov region II class
alfa999@inbox.ru

**УПРАВЛЕНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБОЙ
ГЛАЗАМИ ЧИНОВНИКОВ: АСПЕКТ
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПОНДЕНТОВ**

**CIVIL SERVICE MANAGEMENT THROUGH
THE EYES OF OFFICIALS: ASPECT OF
EDUCATION OF RESPONDENTS**

Рассмотрены проблемы совершенствования управления гражданской службой субъекта РФ. В обобщенном виде приведены мнения и оценочные суждения чиновников в отношении технологий и процедур реформирования гражданской службы Ростовской области в разрезе специфики образования респондентов.

The article considers the problems of management improvement by the civil service of the RF subject. In summary there are opinions and value judgments of officials regarding the technology and procedures of civil service reform of Rostov region in the context of the nature of respondents' education.

Ключевые слова: управление гражданской службой; система распределения выпускников управленческих вузов; информационные технологии; система профессиональной оценки; аутсорсинг; апелляционные комиссии.

Key words: civil service management, system of distribution of management universities' graduates, information technologies, system of professional evaluation, outsourcing, appeals commissions.

Модернизация государственного управления является одним из приоритетных направлений преобразований в современной России. Важнейшим составным элементом этого процесса является реформирование государственной службы, которое осуществляется в соответствии с федеральной программой «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» [1]. В качестве одной из важнейших задач реформы является создание системы управления государственной службой. Подчеркнем, без создания такой системы реформирование госслужбы не может считаться эффективно реализованным.

ния чиновников на проблеме формирования системы управления гражданской службой.

В качестве гипотез сделаны предположения:

Следует особо отметить, что эту реформу в жизнь непосредственно претворяют сами чиновники. В связи с этим ее результаты, в т.ч. полнота, своевременность и эффективность будут зависеть от их внутреннего согласия с необходимостью преобразований, принятием предлагаемых технологий и процедур реформирования.

– существуют различия в мнениях и оценках по проблемам совершенствования гражданской службы и создания системы управления ею между «кадровыми» чиновниками – с высшим образованием по специальности «Государственной и муниципальное управление», и «технарями» – чиновниками, имеющими высшее техническое образование;

– «кадровым» чиновникам ближе и понятнее проблемы реформирования гражданской службы, по сравнению с «технарями», они ощущают большую заинтересованность в создании системы управления гражданской службы и более прогрессивны в этом вопросе нежели «технари».

Поэтому в феврале – марте 2011 г. в Ростовской области нами был проведен социологический опрос чиновников для выявления их отношения к проводимой реформе и прежде всего к проблемам управления государственной гражданской службой субъекта РФ. Всего было опрошено 402 гражданских служащих Ростовской области. Выборка репрезентативна. Отметим, что это далеко не первый опрос чиновников, проводимый в Ростовской области [2, с. 45-59]. Однако новизной нашего опроса является ориентация внима-

По результатам опроса установлено следующее: 9,96 % респондентов указали, что имеют высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», из них 7,69 % составляют руководители, а 10,7 % – специалисты, высшее техническое образование имеют 20,12 % опрошенных гражданских служащих Ростовской области, из них руководителей 23,08 %, а специалистов 19,27 %.

Знакомы с основными задачами системы управления госслужбой 73,47 % респондентов, имеющих высшее образование по специальности ГМУ, в то же время аналогичный ответ дали 66 % имеющих техническое образование. При этом 1,01 % респондентов с

техническим образованием дали ответ «меня это не интересует», а 3,03 % – «нет, не знаком», в то же время от госслужащих с образованием по специальности ГМУ не было получено ни одного такого ответа.

Заинтересованы в создании и функционировании системы управления гражданской службой 81,63 % выпускников региональных академий госслужбы и 80,81 % «технарей». При этом 4,04 % «технарей» выбрали вариант ответа «не заинтересован», а среди чиновников с образованием по специальности ГМУ не было ни одного подобного ответа.

Далее отметим, что 49,3 % респондентов с образованием по специальности ГМУ полагают, что система управления гражданской службой создается для повышения работы всех государственных органов и государственных служащих, 47,48 % опрошенных чиновников с высшим техническим образованием дали подобные ответы. В то же время 22,3 % «технарей» против 16,9 % респондентов с образованием по специальности ГМУ считают, что такая система создается для повышения эффективности работы лишь по некоторым направлениям работы, прежде все кадровой.

75,51 % опрошенных чиновников – выпускников факультетов ГМУ на фоне 68,69 % опрошенных «технарей» считают, что процесс создания системы управления гражданской службой вполне своевременен.

Ни один из опрошенных чиновников с образованием по специальности ГМУ не ответил, что процесс формирования системы управления полностью завершен (8,16 % «технарей» дали подобные ответы), а также, что его это не интересует, поскольку этим должны заниматься кадровики (не интересуются этим вопросом 5,1 % «технарей»).

Таким образом, мы видим, что по указанным вопросам чиновники с образованием ГМУ проявляют большую осведомленность и заинтересованность по сравнению с «технарями».

В то же время лишь 38,78 % опрошенных чиновников с образованием по специальности ГМУ полагают, что создание системы управления гражданской службой благотворно влияет на условия их работы, а вот среди «технарей» таких гораздо больше – 48,42 %. Да и вариант ответа «по отдельным показателям улучшает, по отдельным ухудшает» выбрали лишь 18,95 % «технарей» против 28,57 % опрошенных чиновников с образованием по специальности ГМУ.

Таким образом, мы можем сделать некий вывод о том, что кадровые чиновники с профильным образованием пока не видят взаимосвязи между системой управления госслужбой и условиями их работы, что опреде-

ляет перспективы и направления дальнейшей работы по совершенствованию создаваемой системы. Подтверждают этот вывод и ответы, данные на вопрос о том, как оценивают респонденты тот факт, что иные субъекты РФ, за исключением Ростовской области, не создали государственных органов по управлению государственной гражданской службой. Несмотря на то, что 42,86 % «технарей» дали ответ о том, что это существенное упущение в работе этих субъектов по реформированию их госслужбы, такой ответ дали лишь 36,73 % респондентов с образованием по специальности ГМУ, более того, 28,57 % таких выпускников региональных академий госслужбы считают, что на современном этапе отсутствие таких структур не влияет на эффективность гражданской службы.

Большая часть респондентов с образованием по специальности ГМУ – 44,9 % отметили необходимость законодательно предусмотреть обязательность оценки профессиональных качеств помощников (советников) и отдельных должностей категории «руководители», с которыми заключен срочный служебный контракт, поскольку они не подлежат аттестации и в связи с этим выпадают из действующей системы формальной оценки персонала. 38,78 % респондентов с образованием по специальности ГМУ думают, что возможно такая необходимость и существует, но все же решающую роль в здесь играет оценка вышестоящего руководителя.

Мнения «технарей» по этому вопросу разделились: 40,4 % однозначно полагают, что такая необходимость существует; при этом 40,4 % полагают, что возможно, это и необходимо сделать, но все же самая главная оценка здесь – это оценка, данная вышестоящими руководителями.

Обратим внимание, что у представителей обеих рассматриваемых нами групп нет уверенности в необходимости передачи на аутсорсинг функций по проведению аттестаций и квалификационных экзаменов. Лишь 20,41 % «кадровых» чиновников и 23,23 % «технарей» согласились, что, несомненно, эта мера позволит повысить объективность проводимых оценочных процедур. В то же время 28,57 % и 21,21 % соответственно тех и других выбрали вариант «в чем-то улучшит, а в чем-то ухудшит», а 24,49 % и 25,25 % соответственно – «скорее нет, чем да».

Таким образом, мы видим, что и среди чиновников, получивших профильное образование – по специальности «Государственное и муниципальное управление» отсутствует убежденности в необходимости осуществления рассматриваемых процедур.

В отношении создания апелляционных комиссий по оспариванию результатов аттестаций и квалификационных экзаменов с поддержкой этой идеи, высказались лишь 22,45 % специалистов в области ГМУ, а вот 32,65 % полагают, что таких комиссий не требуется. Среди «технарей» такие ответы дали соответственно 30 % респондентов.

В равной степени больше половины представителей обеих условных групп респондентов высказались за необходимость более широкого внедрения в работу кадровых служб государственных органов информационных технологий (51,02 % кадровых чиновников и 51 % «технарей»).

51,02 % опрошенных чиновников с образованием по специальности ГМУ высказались за создание системы распределения выпускников управленческих вузов, в то время как среди «технарей» таких ответов было дано лишь 37,37 %. Мы полагаем, что ничего неожиданного в этих цифрах нет: эта проблема выпускникам академий госслужбы ближе и понятнее, поскольку, с одной стороны, в течение пяти лет их готовили профессионально к несению гражданской службы, а с другой стороны, по окончании академии они оказались предоставленными сами себе на рынке труда и шансы поступить на службу у них были невелики. В то же время «технарей» готовили изначально к иным видам профессиональной деятельности и лишь волей случая они оказались на госслужбе.

Таким образом, по итогам нашего исследования обе гипотезы нашли частичное подтверждение.

Действительно, существуют различия в мнениях «технарей» и «кадровых» чиновников

по ряду вопросов создания системы управления гражданской службой. Но при этом по ряду аспектов рассматриваемой тематики они единодушны в своих суждениях.

С другой стороны необходимо отметить и тот факт, что в своих ответах как «технари» иногда выступают большими новаторами, так и «кадровые» чиновники по ряду моментов показывают себя консерваторами.

Так, при одинаковой заинтересованности «кадровые» чиновники показали большую информированность по рассматриваемому вопросу, они в большей мере, чем «технари» полагают, что процесс создания системы управления государственной службой является своевременным.

И те, и другие полагают, что система управления гражданской службой создается для повышения эффективности службы, но при этом «технари» в большей степени чувствуют взаимосвязь между создаваемой системой управления госслужбой и изменением условий работы в лучшую сторону.

Отметим, что и те, и другие сомневаются в необходимости передачи на аутсорсинг функций по проведению аттестаций и квалификационных экзаменов, и почти в равной мере обе группы согласны с тем, что необходимо внедрять в работу новые информационные технологии,

В тоже время «кадровые» чиновники по сравнению с «технарями» имеют гораздо большую уверенность в том, что система распределения выпускников региональных академий госслужбы необходима.

В целом по итогам исследования можно отметить, что реформа находит поддержку и понимание в среде региональных чиновников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Об утверждении федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы): Указ Президента РФ от 10.03.2009 № 261 // СПС «Консультант Плюс»;
2. *Зинченко Г.П.* Как изменить работу чиновников: опыт консультирования. Ростов н/Д, 2000.