

ТРЕБОВАНИЯ И КРИТЕРИИ ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Подбор кадров в ту или иную структуру государственной власти должен проходить по определенным критериям: профессионализм, деловые качества, высокие моральные качества, навыки управленческой деятельности, лидерские качества;

Соответствие кадрового потенциала необходимым критерием подразумевает под собой то, в какой степени существующие критерии подбора кадров соответствуют тем, которые необходимы для рационального кадрового рекрутирования.

Исследования, проведенные нами в Могилевской области, показали, что полное соответствие кадрового потенциала на всех трех уровнях не превышает 36% барьер, то есть примерно на треть. Это говорит о том, что возможно или недостаточное количество управленческих кадров или уровня их квалификации. Частично соответствует на трех уровнях в среднем от 33% до 43,7%, что также подтверждает вышеназванные недостатки. Правда, если говорить об уровне несоответствия кадрового потенциала, то он очень низок, не более 2,9%, что свидетельствует об отсутствии серьезных проблем в работе государственных служб, таких, как большой недостаток хороших специалистов-управленцев или очень слабая профессиональная подготовка кадров.

Одним из показателей эффективного использования кадрового потенциала является наличие в структуре государственного управления резерва кадров на выдвижение на управленческие должности. 82,5% отметили, что такой резерв по месту их работы создан, лишь 5,8% утверждают обратное.

Две трети опрошенных (66,0%) осведомлены о том, кто и на каких должностях состоит в резерве, и лишь треть (30,1%) указала на отсутствие у них нужной информации. Все это говорит о довольно эффективной реализации поручения Администрации Президента РБ о создании резерва руководящих кадров. Начиная с 1998 года во всех Министерствах, госкомитетах, исполкомах и объединениях, подчиненных Правительству стали создаваться такие резервы. Резервы управленческих кадров способствуют упорядочению и систематизации подбора и расстановки государственных служащих, что позитивно влияет на состояние кадровой политики Республики Беларусь.

Но выделяют также ряд критериев, которые не соответствуют рациональному подбору кадров и позволяют людям с невысокими навыками в области управления, а иногда и с отсутствием таковых, занимать управленческие должности. К таковым критериям относят, например, родственные связи, финансовые возможности претендента, угодность руководителю. Поэтому для изучения эффективности кадровой политики очень важно дать оценку тому, по каким критериям осуществляется подбор претендентов на государственные должности, ведь от этого во многом зависит уровень профессионализма управленческих кадров.

Работники областных, районных и городских исполнительных комитетов основными критериями подбора кадров назвали уровень профессионализма (81,6%), состояние дел на прежнем участке работы (59,2%), высокие моральные качества (35,0%), мнение коллектива, в котором работает (22,3%), родственные и другие связи (10,7%), угодность руководителю (9,7%).

Нужно отметить, что достаточно высокие оценки получили те критерии, которые способствуют рациональному подбору кадров и повышению уровня их профессионализма (к таковым критериям нужно отнести уровень профессионализма, высокие моральные качества).

Эффективному кадровому рекрутированию способствует также такой критерий, как состояние дел на прежнем участке работы. Ведь зарекомендовав себя как управленец высокого уровня, государственный служащий сможет в будущем получить более высокую должность в системе государственного управления, что является одним из принципов эффективного подбора кадров.

Фактором продвижения по служебной лестнице является также мнение коллектива, в котором работает государственный служащий, если это мнение о нем положительное. В отлаженной кадровой политике, хорошо зарекомендовавший себя специалист имеет возможность служебного роста.

Но кроме объективных, научных критериев подбора кадров респонденты выделяют и несколько субъективных, к таковым, например, относятся родственные и дружеские связи, и удобность руководителю. Хотя два этих критерия и получили относительно невысокие оценки (10,7% и 9,7% соответственно), все же они до сих пор остаются одними из способов продвижения по службе. Надо отметить, что эти способы не ведут к эффективному кадровому обеспечению.

И одной из основных, если не основной задачей кадровой политики должно быть устранение субъективных, иррациональных критериев подбора кадров, т.к. они нарушают функционирование кадровой системы и ослабляют ее эффективность.

В итоге, если говорить в целом, то кадровый потенциал государственного управления в Могилевской области находится немного выше среднего уровня, что доказывают выше названные показатели соответствия кадрового потенциала необходимым критериям.