

*Салахутдинова Алина Рамилевна*

студентка

*Ибрагимов Линар Гатиятович*

канд. экон. наук, доцент

Казанский филиал

ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет правосудия»

г. Казань, Республика Татарстан

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ, КАДАСТРА И КАРТОГРАФИИ ПО РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН**

*Аннотация:* в статье рассмотрена тема привлечения конкурентоспособного и компетентного персонала, которая в современной экономической среде приобретает большое значение. Результаты деятельности работника зависят от его личных качеств, от правильного распределения обязанностей руководителя, а также от грамотно выстроенной системы мотивации. В настоящее время организациям необходимо выработать определенную тактику, соблюдать индивидуальный подход к каждому сотруднику. В России такой «индивидуализированный» подход только начинает набирать обороты в коммерческом секторе. В то же время в государственных структурах реализуется система стимулирования, которая, при всей ее систематизации, рассчитана на «усредненного» сотрудника, без опоры на его интересы и навыки, что на выходе дает такой же средний показатель результативности. Именно поэтому кадровым службам необходимо рассмотреть возможности реформирования мотивационной системы с учетом современных требований в менеджменте.

*Ключевые слова:* мотивация, стимулирование, реформирование мотивационной системы.

Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр) является федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним, по оказанию государственных услуг в сфере ведения государственного кадастра недвижимости, проведению государственного кадастрового учёта недвижимого имущества, землеустройства, государственного мониторинга земель, навигационного обеспечения транспортного комплекса, а также функции по государственной кадастровой оценке, федеральному государственному надзору в области геодезии и картографии, государственному земельному надзору, надзору за деятельностью саморегулируемых организаций оценщиков, контролю деятельности саморегулируемых организаций арбитражных управляющих.

На территории Республики Татарстан функции Росреестра осуществляет Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Республике Татарстан (Управление Росреестра по Республике Татарстан).

Управление Росреестра по Республике Татарстан является одним из лидеров по предоставлению государственных услуг, взаимодействуя с органам государственной власти и местного самоуправления, физическими и юридическими лицами, в том числе в электронном виде. Более 25% от общего объёма государственных услуг, предоставляемых гражданам и организациям, различными федеральными органами исполнительной власти, оказывает именно Управление Росреестра по Республике Татарстан.

Анализируя кадровую политику организации, необходимо отметить, что мотивация и стимулирование государственных гражданских служащих Управления Росреестра по Республике Татарстан имеет свою специфику, отличающую ее от мотивации сотрудников коммерческих организаций. Система мотивации и стимулирования в рассматриваемой организации основывается на административно-командных стимулах [2, с. 97]. Деятельность сотрудников Управления Росреестра по Республике Татарстан строго регламентирована, а система мотивации и стимулирования представляет собой взаимодействие административных и трудовых норм.

В настоящее время оплата труда сотрудников не зависит напрямую от результатов их деятельности, не стимулирует сотрудников к сознательному и целенаправленному исполнению должностных обязанностей, не позволяет материально обеспечить жизнь человека и его семьи [4, с. 9]. Денежное содержание сотрудников не способно обеспечить такой же высокий уровень оплаты труда, соразмерной заработной плате в коммерческих организациях. Так как оплата труда осуществляется из бюджета, соответственно, накладывает существенные ограничения на ее размер.

В Управлении Росреестра по Республике Татарстан используются современные методы мотивации и стимулирования сотрудников, которые сочетают в себе материальное и нематериальное стимулирование в виде различных выплат, переподготовки и обучения, культурно-массовых мероприятий и др.

Но в большинстве случаев даже настолько слаженная, единая, проверенная опытом система мотивации и стимулирования сотрудников в Управлении Росреестра по Республике Татарстан неэффективно работает, так как молодые специалисты не воспринимают государственную гражданскую службу как перспективную работу с высокой заработной платой и дополнительными социальными и иными гарантиями [4, с. 10]. Таким образом, данная система мотивации и стимулирования сотрудников нуждается в развитии и совершенствовании.

В ходе проведенного анализа и выявленных проблем, мы предлагаем следующие меры по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала в Управлении Росреестра по Республике Татарстан: 1) изменение системы мотивации; 2) оптимизация системы управления персоналом [1, с. 59]. Для формирования предложений по улучшению системы мотивации и стимулирования персонала использована табличная форма, где помимо самих рекомендаций отражены необходимые мероприятия и возможные результаты их реализации (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендации по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала в Управлении Росреестра по Республике Татарстан

| Рекомендации  | Необходимые мероприятия  | Возможные результаты  |
|---|--|---|
| <b>Изменение системы мотивации</b>                                |  |   |
| - Организация трудового соревнования в коллективе                 | - Формирование комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности сотрудников  | - Рост производительности и качества труда сотрудников<br>- Повышение заинтересованности в труде  |
| -   | - Составление рейтинга сотрудников<br>- Размещение результатов по рейтингу сотрудников на сайте <a href="https://rosreestr.tatarstan.ru/rus/">https://rosreestr.tatarstan.ru/rus/</a>  |   |
| - Усовершенствование действующей системы оплаты труда             | - Внедрение системы показателей, по которым будет оценена работа каждого сотрудника (личный вклад, выполнение планов и дополнительных заданий начальников, заместителей руководителя и самого руководителя, показатели трудовой дисциплины и другие)   | 1. Стимулирование каждого сотрудника к более эффективной работе<br>2. Повышение постоянства кадров<br>3. Снижение текучести кадров  |
| <b>Оптимизация системы управления персоналом</b>                  |  |   |
| - Управление развитием сотрудников                                | - Использование специальных курсов на открытых онлайн-платформах<br>- Проведение профессиональных тренингов и мастер-классов<br>- Участие в профессиональных конференциях  | 1. Раскрытие творческого потенциала сотрудников<br>2. Повышение уровня мотивации сотрудников и их заинтересованности в труде<br>3. Самосовершенствование и развитие сотрудника как личности                         |
| - Подбор и формирование высокопрофессионального кадрового состава | - Подбор кадров: проведение кадровой службой систематических встреч со студентами в образовательных организациях и в Управлении Росреестра по Республике Татарстан; привлечение к работе Молодежный совет; введение института наставничества<br>- Составление списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности<br>- Подготовка кандидатов | 1. Привлечение на службу новое компетентное поколение управленцев<br>2. Возможность оценить потенциал будущих сотрудников<br>3. Обеспечение механизмов служебного роста сотрудников<br>4. Снижение текучести кадров |

Основными проблемами в Управлении Росреестра по Республике Татарстан являются отсутствие квалифицированных кадров и неэффективная система менеджмента качества, которые имеют свои причины возникновения,

рассмотренные детально в работе. Поэтому наиболее важными рекомендациями могут стать:

1. Изменение системы мотивации (материальное и нематериальное стимулирование) включает себя:

– усовершенствование действующей в настоящий момент системы оплаты труда в сторону ее большей привязки к конечному результату работы каждого сотрудника;

– организация трудового соревнования в коллективе, а именно: формирование рейтинга сотрудников (взамен традиционной «Доски почета»).

2. Оптимизация системы управления персоналом включает в себя:

– управление развитием сотрудников – обучение (использование курсов на открытых онлайн-платформах, проведение профессиональных тренингов и мастер-классов, участие в профессиональных конференциях);

– подбор и формирование высокопрофессионального кадрового состава, включающие в себя систематические встречи с потенциальными сотрудниками, активное участие кадровой службы в ярмарках вакансий, активное распространение информации о вакантных должностях в digital-пространстве.

Данные рекомендации при соблюдении принципов мотивации позволят усовершенствовать кадровую политику Управления Росреестра по Республике Татарстан, сделать ее более эффективной для организации, комфортной для граждан и справедливой для сотрудников.

### ***Список литературы***

1. Нельсон Б. 1001 способ поощрить работника / Б. Нельсон. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2020. – 192 с.

2. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 346 с.

3. Ричи Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 399 с.

4. Синанович А. Государственная служба: преимущества и ответственность  
/ А. Синанович // Вестник недвижимости. – 2019. – №2. – С. 9–10.