

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
Изменение системы мотивации		
- Организация трудового соревнования в коллективе	- Формирование комиссии по оценке результатов профессиональной деятельности сотрудников	- Рост производительности и качества труда сотрудников - Повышение заинтересованности в труде
-	- Составление рейтинга сотрудников - Размещение результатов по рейтингу сотрудников на сайте https://rosreestr.tatarstan.ru/rus/	
- 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 2. Повышение постоянства кадров 3. Снижение текучести кадров
Оптимизация системы управления персоналом		
- Управление развитием сотрудников	- Использование специальных курсов на открытых онлайн-платформах - Проведение профессиональных тренингов и мастер-классов - Участие в профессиональных конференциях	1. Раскрытие творческого потенциала сотрудников 2. Повышение уровня мотивации сотрудников и их заинтересованности в труде 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 - Составление списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности - Подготовка кандидатов	1. Привлечение на службу новое компетентное поколение управленцев 2. Возможность оценить потенциал будущих сотрудников 3. Обеспечение механизмов служебного роста сотрудников 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.