

Создание благоприятных условий для привлечения эффективных кадров в аппараты судов.



Государственный служащий является «лицом» государства, его «непосредственным представителем». Зачастую от компетентности госслужащего, его умения исполнять свои должностные обязанности зависит представление граждан об эффективности работы государства в целом и судебной системы в частности.

Давно назрела необходимость популяризации государственной службы, привлечения и отбора эффективных кадров, предотвращения их дальнейшей «текучки». Особенно актуален этот вопрос при формировании аппаратов судов.

Аппарат суда в большинстве случаев ошибочно воспринимается в качестве только лишь вспомогательной структурной единицы, деятельность которой ограничивается решением отдельных несущественных вопросов обеспечения деятельности суда, однако на практике аппарат играет значительно более важную роль в процессе отправления правосудия. Именно поэтому так необходимо привлечение грамотных, подготовленных специалистов на должности государственной службы работников аппарата суда.

На сегодняшний день государству как работодателю сложно конкурировать с различными коммерческими организациями, предлагающими лучшие материальные условия для сотрудников при выполнении, в принципе, аналогичного объема работы.

Конечно, наиболее эффективным способом решения обозначенной проблемы является повышение заработной платы государственных служащих, о чем было неоднократно заявлено Советом судей Российской Федерации. Но что же еще сможет поспособствовать улучшению кадровой ситуации?

Мне хотелось бы выделить ряд возможных мер, которые, по моему мнению, даже в отсутствие повышения заработной платы, смогли бы повлиять на повышение привлекательности работы в аппарате суда и способствовали привлечению квалифицированных, перспективных кадров:

1. Пропаганда среди учащихся школ и студентов ВУЗов преимуществ и перспектив государственной службы. Так, в Четырнадцатом арбитражном апелляционном суде проводятся экскурсии, в рамках которых школьники и студенты могут ознакомиться с историей возникновения системы арбитражных судов, посетить музей суда, поприсутствовать в судебном заседании и узнать о современных технологиях, применяемых судом в процессе работы. Мне представляется необходимым также более детальное раскрытие в ходе подобного рода экскурсионных лекций обязанностей работников аппарата суда в целях формирования у слушателей правильного представления об этой, возможно, ранее неизвестной для них профессии.

2. Введение в штаты судов должности психолога. Психолог мог бы проводить предварительные собеседования с кандидатами на должности госслужащих, давать заключения о степени их стрессоустойчивости, предрасположенности к конфликтам,

нацеленности на результативную работу в коллективе. Кроме того, это бы обеспечило работников аппарата возможностью проведения индивидуальной работы, а при необходимости - урегулирования конфликтных ситуаций посредством работы с психологом.

3. Проведение спортивных мероприятий, направленных на воспитание командного духа в коллективе, обеспечение возможности дружеского неформального общения и пропаганду здорового образа жизни.

4. Возможность обучения. Очень часто препятствием для посещения различных лекционных занятий, учебных семинаров является не отсутствие желания и стремления к личностному росту, а банальная нехватка сил и времени, которые необходимо потратить на проезд к месту их проведения. В этой связи предоставление возможности работникам получать дополнительные знания пусть и за пределами рабочего времени, но фактически «на рабочем месте», является весьма востребованной. Думаю, многих работников судов заинтересовала бы возможность прослушать лекции по основам бухгалтерского учета, тайм-менеджмента или же общей психологии.

5. Адаптация новых сотрудников. В Четырнадцатом арбитражном апелляционном суде на протяжении нескольких лет действует институт наставничества. За каждым вновь назначенным на должность служащим закрепляется наставник - лицо, которое уже длительный период времени занимает аналогичную должность. Соответствующим положением, принятым руководством суда, установлен перечень аспектов, на которые наставнику необходимо обратить особое внимание. Наставник обеспечивает введение нового сотрудника в курс дел, разъясняет его обязанности, осуществляет непосредственное взаимодействие с «подопечным» в течение нескольких месяцев. По итогам проведенной работы наставник составляет характеристику на нового сотрудника, которая учитывается при присвоении классного чина. В случае признания работы наставника успешной, руководством суда предусмотрена возможность его материального поощрения. Эффективность наставничества несомненна, но возможно еще более усовершенствовать его формы и методы. Так, более тесное взаимодействие между наставником и «подопечным» могло бы быть достигнуто в случае размещения их рабочих мест в одном кабинете. Наставничество должно быть по возможности добровольным и осуществляться лицами, заинтересованными в его итогах. Представляется необходимым, чтобы наставник одной из основных своих задач видел обучение нового работника рациональному использованию рабочего времени, давал четкие разъяснения, как необходимо расставлять приоритеты при исполнении должностных обязанностей.

6. Эффективное решение жилищного вопроса. На мой взгляд, весьма перспективным является способ решения проблемы обеспечения работников аппарата суда жильем по аналогии с Федеральным законом от 20.08.2004 № 117-ФЗ «О накопительно-ипотечной системе жилищного обеспечения военнослужащих». При использовании указанного подхода государственному служащему, признанному нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставлялся бы целевой жилищный займ. Погашение займа производилось бы за счет средств федерального бюджета в течение длительного периода времени равными ежемесячными платежами. При этом, в случае увольнения госслужащего из судебной системы до погашения

займа, он был бы обязан возвратить выплаченные ему суммы в определенный срок. Указанный подход позволил бы содействовать в решении жилищного вопроса работников пусть и недавно принятых на государственную службу, но нацеленных на длительную работу в судебной системе.

7. Еще одним фактором привлечения эффективных кадров в аппарат суда являлось бы внесение изменений в действующее законодательство о требованиях к кандидатам на должность судьи. Введение в качестве одного из обязательных требований – наличие стажа работы в качестве помощника судьи не менее двух лет, способствовало бы привлечению высококлассных специалистов, ориентированных на карьерный рост в судебной системе.

Приведённые мной предложения, взятые по-отдельности, возможно и не смогли бы повлиять на кадровую ситуацию, сложившуюся в аппаратах большинства судов, но в своей совокупности могли бы поспособствовать привлечению большего потока желающих поступить на государственную службу и предотвратить «текучку» кадров, которая в настоящее время угрожает эффективности работы практически всей судебной системы.