

УДК 330.3

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Шахрай Е.В., студент группы МУБ-201, III курс
Научный руководитель: Зубова А.В., преподаватель кафедры ГиМУ
Кузбасский государственный технический университет имени
Т. Ф. Горбачева, г. Кемерово

На сегодняшний день одной из приоритетных проблем остается проблема неэффективности системы кадрового резерва в Российской Федерации. Проблема кадровой политики в системе государственной службы трансформируется в существенную задачу, целью которой становится усовершенствование кадровой политики в сфере государственного управления.

Термин «кадровая политика» встречается повсеместно и имеет разные, отличные друг от друга интерпретации.

В узком значении кадровая политика в системе государственной службы является важным инструментом управления кадрами, направленным на обеспечение эффективности и качества работы государственных органов.

Она должна основываться на принципах профессионализма, компетентности, прозрачности, открытости и конкурентности.

Основными задачами кадровой политики в системе государственной службы являются:

- Снабжение кадрового потенциала государственных органов квалифицированными и профессиональными сотрудниками.
- Улучшение системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.
- Создание условий для эффективной работы государственных служащих, в том числе обеспечение социальных гарантий и мотивации.
- Обеспечение разнообразия и равноправия при наборе и расстановке кадров.
- Поддержание высокого уровня этики и дисциплины в государственной службе.

В широком смысле «кадровая политика» - это система взаимосвязанных и взаимозависимых регламентированных элементов (принципов, норм), которые разрабатываются в соответствии со стратегией организации.

Аттестация, обучение, введение «наставничества», составление штатного расписания, отбор кандидатов на замещаемую должность – все мероприятия организуются и согласовываются с всеобщими миссиями и целями структурного подразделения.

Безусловно, цель кадровой политики – нахождение оптимального положения, обеспечение и сохранение качественного и численного состава кадров в соответствии с миссией учреждения.

Меры, осуществляемые государственными органами, руководителями кадровых подразделений по реализации долгосрочной стратегии, которая призвана формироваться с целью поиска, аттестации, отбора, повышения квалификации персонала, развитию мотивации называются кадровой политикой. Кадровая политика в совокупности с другими элементами остаётся особо важным элементом управления.

Выделяются следующие этапы построения кадровой политики [3]:

1. **Анализ.** Как правило, изучаются существующие в организации стереотипы относительно приоритетных элементов корпоративной культуры.

2. **Нормирование.** Подразумевается подробное исследование и формулирование базовых принципов и миссий работы с персоналом (в соответствии с целями и ценностями организации).

3. **Программирование.** Формализованный порядок построения алгоритмов, необходимых процедур, разного рода операций дают кадровые технологии. Стоит отметить, что применение кадровых технологий помогает получать информацию о возможностях человека (потенциала).

4. **Мониторинг рабочего состава.** Представляет собой отслеживание конкретных мер по использованию знаний, навыков персонала, а также оценка результативности принятых мер.

Конституция РФ регулирует и оказывает влияние на наиболее важные стратегические вопросы в сфере социально-трудовых отношений, и упорядочивает кадровые отношения в производственной деятельности [1].

Общеизвестно, что в большей части принципы государственной службы имеют формализованно-юридическую форму изложения содержания, а также закрепляют построение и функционирование государственной службы. Более того, принципы кадровой политики в системе государственной службы позволяют рассматривать целостно тенденции и закономерности в административно-правовых отраслях. Принципы кадровой политики в системе государственной службы можно классифицировать на три группы [2]:

- общие
- специальные
- частные.

Приоритетными направлениями кадровой политики в системе государственной службы являются [2]:

– формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ним;

– повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих;

– непрерывное совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих.

Реализация указанных направлений позволит решить ряд задач:

- обновление и ротация (замещение, чередование) кадрового состава государственных служащих;
- формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективности;
- гарантированно объективная оценка результативности деятельности государственных служащих в первую очередь при проведении аттестации или организации квалификационного экзамена.

В системе государственной службы приоритетные направления государственной кадровой политики зафиксированы нормативно в Федеральном законе № 58-ФЗ (гл. 2) и в Федеральном законе № 79-ФЗ.

Кадровая политика в государственных органах должна учитывать специфику работы и задач, стоящих перед госслужащими.

Рекомендации по преобразованию кадровой политики могут быть следующими.

1. Пересмотр имеющихся методов и форм мотивации. Вероятно, следует рассмотреть проекты о внесении дополнительных инструментов стимулирования к работе. При этом стоит учитывать не только финансовые формы, но и социально-психологические подходы. Как показывает практика государственные служащие, имеющие нужные знания и умения благодаря достаточно длительному сроку работы в государственных структурах зачастую имеют гораздо больше возможностей проявить скрытый потенциал. Таких специалистов никак нельзя терять. В целях исключения подобного исхода событий, необходимо направлять ресурсы на поиск правильных инструментов воздействия на госслужащих, а также способы мотивации сотрудников.

В практике *анкетирование сотрудников повсеместно приветствуется*. В результате постепенного внедрения анкетирования руководство будет располагать всей информацией, и иметь представление, о том, какие изменения стоит вводить. Организовывать данный опрос следует проводить примерно 1 раз в полгода. Возможно, за исполнение и контроль должен отвечать один специалист в области социологии.

2. Введение такого понятия как «наставничество». Наставник не обязан давать готовый практический результат трудовой деятельности для нового сотрудника, однако его помощь может отражаться в обучении менее опытного специалиста. Тем самым человек, только пришедший в новый коллектив, сможет гораздо быстрее адаптироваться, «влиться в работу».

Процесс профессионального развития государственных служащих должен протекать с учётом изменения показателей кадрового состава, повышения общего уровня знаний и навыков. Только в условиях комплексного подхода (неразрывной слаженной работы всех механизмов) к организации кадровой политики в государственной службе будет приумножаться результативность работы государственных служащих. Должны учитываться директив-

ные, финансовые, технические, социально-психологические показатели в управлении персоналом.

Предложенные пути усовершенствования кадровой политики могут реализовываться в сочетании с методологическими подходами с целью формирования кадрового резерва. На правовом уровне вопрос кадровой политики обширно раскрыт и подкрепляется количеством нормативно-правовых актов и постановлений. И всё же вопрос об усовершенствовании кадровой политики сохраняет свою актуальность и постоянно претерпевает необходимые изменения.

Для качественного видоизменения кадровой политики в системе государственной службы необходимо совершенствовать систему набора кадров, проводить конкурсные отборы, создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста служащих, а также проводить систематическую оценку и контроль за их деятельностью.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 28.12.2022) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.02.2023).

2. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы: учебное пособие / [Сердюк Н. В. и др. ; под общей ред. Г. П. Лозовицкой]. – М.: Академия управления МВД России, 2019. – 76 с.

3. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14585-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510888> (дата обращения: 21.03.2023).