

**H. E. Мамурина**

*Кузбасский государственный технический университет  
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И УПРАВЛЕНИЯ**

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии  
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье рассматриваются современные проблемы кадровой политики в органах государственной власти и управления. Вначале статье было дано определение кадровой политики. В данной статье указаны: основная цель государственной кадровой политики и основные ценности государственной кадровой политики на государственной службе. Также было указано приоритетное направление кадровой политики любого государства. Были охарактеризованы три ключевые стимулы устойчивости кадров государственных органов; на чем основывается оценка деятельности кадровой службы на государственной службе; чему обязана соответствовать кадровая политика на государственной службе; что должна обеспечивать кадровая политика. Приведены основные направления государственной кадровой политики; меры, которые направлены на формирование кадрового потенциала государственных служащих.

**Ключевые слова:** кадровая политика, государство, государственный служащий, ключевые стимулы, цель кадровой политики.

Под кадровой политикой на государственной службе понимается единый курс и последовательная деятельность государства по развитию требований к государственным служащим, их подбору, подготовке и целесообразному применению с учетом состояния и перспектив формирования государственного аппарата. Существует необходимость качественных и количественных прогнозов о реальных потребностях в кадрах государственных служащих на основе принципов государственной службы в конкретном государстве с учетом его этно- и социокультурной ментальности.

Государство как исключительный работодатель государственных служащих определяет требуемые условия к их квалификации и возможностям, поведению на службе и за пределами ее, в том числе вопросы служебной этики, отношения к политике, к качеству выполнения ими обязательств в соответствии с государственными должностями [Бузоверова, Карпухин, 2017]. Формулирование государственных стандартах должно быть закреплено не только в Конституции Российской Федерации [Кон-

ституция, 1993], но и в законах, определяющих права, обязанности, компетенцию и иные требования, предъявляемые к государственным служащим, например – запрет государственным служащим иметь двойное гражданство и т.п.

Проблемы государственной кадровой политики заключаются в привлечении, закреплении и адекватном применении на государственной службе высококвалифицированных специалистов. Немаловажное значение имеет формирование условий для реализации человеческого и осуществлению ими своего профессионального потенциала для благополучной реализации должностных обязанностей. И, на этой основе достигать результативного функционирования органов государственной власти.

Основной целью государственной кадровой политики считается развитие такого кадрового потенциала, какой в профессиональном, деловом и квалифицированном отношении позволял бы гарантировать результативное функционирование и формирование государственного аппарата.

Функционирование государственной службы подчинено целям поддержания и укрепления государственности, реализации функций государства по эффективному управлению обществом. По этой причине кадровая политика на государственной службе обязана соответствовать единому направлению внешней и внутренней политики государства. Одним из критериев этого должно быть доверие к институтам и органам государственной власти и управления. Например, 49 % россиян «считают, что страна движется в правильном направлении. ... выросло число тех, кто считает, что Россия идёт в неправильном направлении, – в январе так считали 40% опрошенных, в феврале – 43% – изменения в рамках статистической погрешности» . «47 % о прошенных одобряют деятельность правительства, 50% – не одобряют» [Одобрение, 2021]. По мнению Л. Гудкова «абсолютное большинство считает, что высшее руководство страны в этом плане искаражает свои доходы, лжет, скрывает имеющуюся у них собственность, активы, переводит на родственников или подставных лиц. Люди уверены, что,

занимая высшие позиции в государстве, позволяющие безнаказанно использовать незаконные возможности обогащения, элита государственного управления чувствует себя защищенной от обвинений в коррупции, мошенничестве и подлогах». Более того, «В период крымской имперской, националистической мобилизации недоверие к власти ослабляется (с 77–78% в 2010–2011 гг. до 65% в 2015 г.), но затем постепенно восстанавливается и в последнем замере заметно превышает средний уровень за все 10 лет измерений (72% и 80%) [Гудков, 2021].

Все же в кадровой политике на государственной службе принцип одинакового доступа граждан к государственной службе смешивается с принципом соблюдения ограничений в условиях найма на государственную службу, определенных Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. Лимитирования, предустановленные самим законом, объединены в основном с тремя факторами, которые относятся к персоне претендента на государственную службу: возрастом, гражданством и состоянием здоровья [О государственной, 2004].

Кроме условия соблюдения ограничений, определенных законодательством для государственных служащих, кадровая политика на государственной службе обязана соответствовать принципу почтения конституционных прав граждан, конфиденциальности задач их индивидуальной жизни. Это условие подразумевает конкретную правовую регламентацию операций принятия и осуществлении абсолютно всех кадровых решений.

Ключевыми стимулами устойчивости кадров государственных служащих в государственных органах считаются:

- способности самореализации личности на государственной службе;
- гарантия объективности служебного продвижения;
- достаточное денежное содержание и стабильно-бытовое предоставление;

Кадровая политика обязана обеспечивать охрану государственной службы от карьеристов и бюрократов, беспорядочных и безнравственных людей, в том числе стремящихся приобрести доступ к правительству ради самой власти, неустойчивых перед ее соблазнами, нечистых на руку людей, для которых выбор государственной службы диктуется исключительно соображениями престижа, беспрепятственного доступа к должностным прерогативам и повышенным гарантиям общественной защиты.

В таком случае, отталкиваясь от сущности кадровой политики государственной службы, ее престижность и ценность должны обеспечиваться при соблюдении следующих условий:

- обеспечение государственных органов профессиональными кадрами;
- формирование культуры и нравственности государственных служащих;
- результативного применения кадрового потенциала; рационального сочетания преемственности сотрудников с их сменяемостью;
- реальная возможность должностного продвижения государственных служащих.

Окончательной целью кадровой политики на государственной службе считается развитие стабильного, профессионального и сбалансированного корпуса государственных служащих, способного результативно, гибко, поочередно и экономично гарантировать реализацию вопросов и функций государства [Тонян, Сычанина, 2019].

Предмет кадровой политики на государственной службе составляет комплекс мер, которые направлены на формирование кадрового потенциала, в том числе инновационного [Билюченко, Золотухин, 2019], государственных служащих.

Данные меры содержат:

- развитие условий и требуемых качеств государственных служащих для исполнения служебных обязательств;

– формирование требуемых условий для государственно-служебной деятельности;

– надзор за работой государственных служащих и предоставление на этой основе определенных итогов служебной работы [Бузоверова, Карпухин, 2017].

Данными мерами охватываются все без исключения группы государственных служащих всех органов государственной власти РФ, заменяющие государственные должности государственной службы РФ. Под ценностями кадровой политики на государственной службе понимаются ключевые тенденции государственной кадровой политики в определенной многознаменательной ситуации.

С учетом сформировавшейся кадровой ситуации на государственной службе ключевыми ценностями государственной кадровой политики распознаются следующие направления, схематично изображенные на рисунке 1.



Рис. 1 Ценности государственной кадровой политики на государственной службе

Деятельность государственных служащих требует ознакомления со сведениями особой важности и почти абсолютного посвящения ей всей профессиональной жизни. В силу того государственная служба обязана давать государственному служащему вещественное и нравственное удовлетворение, по крайней мере равное тому, которое могло бы быть приобретено им в другой сфере деятельности. При этом через денежное содержание государственной должности государство оплачивает не труд государственного служащего, а государственную функцию, делегированную в степень соответствующей должности [Хайбуллаева, Голиков, 2018].

С учетом сформировавшейся кадровой ситуации на государственной службе ключевыми ценностями государственной кадровой политики распознаются следующие направления, представленные на рис.2.



Рис.2 Основные направления государственной кадровой политики

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что организация эффективной кадровой политики на государственной службе является показате-

лем устойчивости функционирования государственного аппарата, учитывающая социокультурный менталитет и государственную идентичность [Золотухин, Степанцова, 2015]. Эффективно организованная кадровая политика на государственной службе гарантирует своевременное укомплектование кадрами рабочих мест, бесперебойное функционирование производства, повышение уровня качества жизни населения как на федеральном, так и на региональном уровнях [Zolotukhin, Zolotukhina, Yazevich, Marasova, Tarasenko, 2020].

Оценка деятельности кадровой службы на государственной службе основывается на определении того, насколько кадровая составляющая способствует достижению целей государственной службы. Для оценки эффективности деятельности по управлению персоналом используют различные критерии, который отражают основные проблемы работы с персоналом, такие как: качество кадровой работы, удовлетворенность работников, исполнительская дисциплина, текучесть кадров и т.д.

Эффективность кадровой работы определяется качеством работы с персоналом всех трех уровней управления на государственной службе и общими экономическими и статистическими показателями.

Формирование высокопрофессионального кадрового состава государственной службы является приоритетным направлением кадровой политики любого государства. Следовательно, самой важной стратегической задачей кадрового обеспечения государственной службы является формирование компактного, высокопрофессионального, оптимально сбалансированного и эффективного аппарата органов власти всех уровней [Бузоверова, Карпухин, 2017].

#### Библиографический список

Гудков Л. Расхождение интересов власти и общества. Левада-центр, 11.03.2021.[Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2021/03/11/rashozhdenie-interesov-vlasti-i-obshhestva/> (дата обращения 15.03.2021).

Билюченко Г. С. Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия Гуманитарные и общественные науки, 2019. – Т 3 № 1 (9). – С 42–48.

Бузоверова И. В., Карпухин И. Н. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ, 2017. – № 7. – С.67–72.

Золотухин В. М., Степанцова Е. В. Российская ментальность в рамках правовой нормативности. // Вестник Кемеровского государственного университета, 2015. – № 1-2 (41) – С 207–210.

Конституция Российской Федерации : принятая всенар.голосованием 12 дек. 1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.01.2020] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2009. – № 4. – Ст. 445.

О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Одобрение институтов и доверие политикам. Левада- центр. 25.02.2021.. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.levada.ru/2021/02/25/odobrenie-institutov-i-doverie-politikam/> (дата обращения 15.03.2021).

Тонян М. Н., Сычанина С. Н.Сущность государственной кадровой политики и ее и цели // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. – №9. – С. 182–85.

Хайбуллаева М.М., Голиков Д.В. Проблема кадровой политики на государственной службе. // Системные технологии, 2018. – №1 (26). – С. 111–114.

Zolotukhin,V., Zolotukhina, N., Yazevich, M., Marasova, D., Tarasenko, A. The Problem of Transformation of Ideological Paradigms and Enforcement of Environmental Standards in Industrialized Regions E3S Web of Conferences 5th International Innovative Mining Symposium, IIMS, Volume 174, 18 June 2020, Номер статьи 04056

*N. E. Mamurina*

*T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia*

## **CONTEMPORARY PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IN THE BODIES OF STATE POWER AND ADMINISTRATION**

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article examines modern problems of personnel policy in government and administration bodies. In the beginning, the article was given a definition of personnel policy. This article indicates: the main goal of the state personnel policy and the main values of the state personnel policy in the civil service. The priority direction of the personnel policy of any state was also indicated. Three key drivers of sustainability in government workforce were identified; what is the basis for the assessment of the activities of the personnel service in the civil service; what the personnel policy in the civil service is obliged to comply with; what the personnel policy should provide. The main directions of the state personnel policy are given; measures that are aimed at building the human resources of civil servants.

**Key words:** personnel policy, state, civil servant, key incentives, goal of personnel policy.