

УДК 331.108.2

## ***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ***

***Суров К.Г.***

*Вятский государственный университет*

*г. Киров, Российская Федерация*

### **Аннотация**

В статье рассмотрено, что представляет собой кадровая политика государственной службы, какова ее главная цель, ключевые направления. Выявлена специфика кадровых стратегий на государственной службе

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба, кадровая стратегия, критерии

## ***STAFF POLICY OF THE STATE SERVICE***

***Surov K.G.***

*Vyatka State University*

*Kiro, Kirov Region, Russian Federation*

### **Annotation**

The article considers what the personnel policy of the civil service is, what is its main goal, key areas. The specifics of personnel strategies in the civil service are revealed

**Keywords:** Civil service, personnel strategy, criteria

Одним из важных элементов современной государственной национальной политики выступает формирование и развитие кадровой политики системы государственного управления, который является стратегической составляющей, определяющей достижения реализации государственных стратегий социально-экономического развития России.

Проводимые в настоящее время реформы системы государственной службы включают в себя задачи по повышению эффективности государственного и муниципального управления и рассматриваются в двух направлениях. Одно из направлений предполагает уменьшение материальных расходов на содержание государственного аппарата, за счет модернизации системы управления государственной службой, основанной на технологиях корпоративного менеджмента. Другое направление связано с изменением отношений между государственным служащим и обществом, основываясь на партнерстве и укреплении взаимного доверия [3]. Реализация данных задач поможет сформировать интегральное представление о ресурсах и возможностях государственной службы, объединив в себе как механизм рыночного прагматизма, так и демократизм требований, выдвигаемых гражданским обществом к государственной службе.

Кадровая политика определяет цель, принципы, моральные и административные нормы стратегической политики организации, направленной на человеческие ресурсы. В более узком смысле кадровая политика представляется как система правил, в которых зафиксированы алгоритмы работы сотрудников организации. Основной целью кадровой политики является создание баланса по отношению к обновлению и сохранению численного и качественного состава трудовых ресурсов, их развития в соответствии с потребностями организации, действующим законодательством и состоянием рынка труда.

Следовательно, кадровая политика на государственной службе реализует кадровую стратегию, которая состоит из поиска, оценки, отбора, профессионального развития кадров, аттестации, а также мотивации и стимулирования, направленных на выполнение функций государственных органов.

А.А. Гармашев и В.М. Захаров [1] выделяют следующие типы кадровой политики:

- пассивная: данный тип характеризуется отсутствием у руководства четко проработанной системы действий по отношению к сотрудникам организации, кадровая служба не располагает средствами оценки, мотивации и стимулирования, не проводит планирование кадровых потребностей, кадровая работа сводится к устранению негативных последствий;

- реактивная: в данном случае руководство осуществляет контроль и предпринимает меры для решения кадровых проблем, кадровые службы проводят регулярный мониторинг кадровых процессов для оценки их состояния и разработки тактики реагирования;

- превентивная: кадровая служба располагает не только средствами диагностики сотрудников организации, краткосрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, но и прогнозирования развития ситуации, при этом не имеет средств для влияния на нее;

- рациональная: проводя такую политику, руководство имеет обоснованный прогноз развития ситуации, а также средства для влияния на нее, кадровая служба располагает средствами диагностики сотрудников организации, краткосрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, а также прогнозирования кадровой ситуации на долгосрочный период;

- авантюристическая: в данном случае кадровая служба не располагает средствами диагностики сотрудников организации, краткосрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, руководство не имея обоснованного прогноза развития кадровой ситуации, стремится влиять на нее.

В практике управления персоналом в настоящий момент сложился взгляд на персонала как на производственный ресурс: в случае порядочного отношения к человеческим ресурсам, он из чувства благодарности будет отвечать творчеством, заинтересованностью, высокой производительностью и низкой текучестью кадров. В основе такого взгляда лежит подход к людям как к вещи, т.е. люди рассматриваются как объект, а не субъект действий. В случае выбора политики развития персонала взамен администрирования, есть

возможность приблизиться к такому отношению, когда люди мобилизуются по собственному желанию, внутреннему убеждению.

Д.Ю. Знаменский и Н.А. Омельченко [2] дают такую сравнительную характеристику подходов к персоналу (таблица 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика подходов к персоналу

Критерии/Подход к персоналу	«Персонал-затраты»	«Персонал-ресурс»
Отношение к человеку	Человек – расходимая запчасть	Человек – ресурс, который необходимо развивать
Распределение нагрузки, объем функций	Максимальная загруженность, узкие навыки	Оптимальное распределение задач, многофункциональность
Тип контроля	Внешний контроль (инспекция специалистов)	Внутренний контроль
Уровень заработной платы	Зароботная плата ниже среднего уровня	Зароботная плата выше среднего уровня
Премии	Премии минимальны и формальны	Разнообразные стимулирующие премии
Наличие социальных гарантий	Практически отсутствуют дополнительные социальные льготы	Развитая система социальных льгот
Взаимозаменяемость	Принцип «незаменимых нет»	Принцип «каждый сотрудник ценен»
Взаимодействие сотрудников	Соревновательность (сопязательность)	Сотрудничество (максимально возможное равенство)
Обучение персонала	Внутриорганизационное обучение не проводится	Непрерывное повышение квалификации персонала
Принцип набора персонала	Преимущественно ведется набор «готовых специалистов»	Ведется набор «способных»

Опираясь на приведенный сравнительный анализ, охарактеризуем кадровую политику государственной службы, сложившуюся в настоящее время.

Отношение к сотрудникам как к трудовому ресурсу определяется четкой системой квалификационных требований, но при этом законом закреплено, что в обязанность государственных служащих входит регулярное повышение своей квалификации, т.е. подразумевает профессиональное развитие. Выполнение

должностных обязанностей на государственной службе носит формальный характер и следует принципу «незаменимых нет». Низкий уровень состязательности обусловлен жесткой субординацией и формализацией процедур продвижения по службе.

Таким образом, кадровая политика государственной службы, проводимая руководством государственного органа, обусловлена определенной спецификой, накладывающей серьезные ограничения на методы управления персоналом. При разработке стратегии кадровой политики государственной службы крайне необходимо учитывать данную специфику.

### **Библиографический список**

1. Гармашев, А.А. Организационный и кадровый аудит / А.А. Гармашев, В.М. Захаров. - Белгород: изд-во Белгородского центра социальных технологий, 2011. - 78 с.
2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 365 с.
3. Реформа государственной гражданской службы в Российской Федерации. – М.: ЛЕНАНД, 2006.