

УДК 331.1, 331.07

***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И КАДРОВАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ И ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ***

Соян Ш. Ч.

к.э.н., доцент,

*Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов СО РАН,
Кызыл, Россия*

Уганза Д.А.

Студент,

*Тувинский государственный университет,
Кызыл, Россия*

Аннотация

В статье приводится понятие кадровой политики и кадровой работы в системе государственной и гражданской службы, указаны их цели, задачи, принципы и пути реализации в современных условиях. Авторы обосновывают необходимость повышения эффективности работы с кадрами в системе государственной и гражданской службы. Сегодня актуально постоянное повышение эффективности управления кадрами в системе государственной власти.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, государственная и гражданская служба, государственное и муниципальное управление.

***PERSONNEL POLICY AND HR MANAGEMENT IN THE PUBLIC AND CIVIL
SERVICE***

Soyan Sh.Ch.

PhD (Economic), Associate Professor,

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

*Tuvinian institute for exploration of natural resources of the Siberian branch of the Russian Academy of Sciences,
Kyzyl, Russia*

Uganza D.A.

Student,

Tuvan State University,

Kyzyl, Russia

Annotation

The article presents the concept of personnel policy and personnel work in the system of public and civil service, their goals, objectives, principles and ways of implementation in modern conditions. The author substantiates the need to improve the efficiency of work with personnel in the public and civil service. Today, it is important to constantly improve the efficiency of personnel management in the system of state power.

Keywords: personnel policy, personnel work, state and civil service, state and municipal management.

Проблема обеспечения государственной и гражданской службы высокопрофессиональными и ответственными кадрами актуальна для любой страны. Каждое конкретное государство решает ее, учитывая специфику, конкретные задачи, присущие определенному этапу своего развития.

Глобализация мирового рынка, расширение и диверсификация международных экономических отношений требует соответствующего уровня кадрового состава в соответствии с целями, задачами государства, степени

инновационного развития, требованиями обеспечения национальной безопасности.

Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной и гражданской службы должны иметь систему основных направлений деятельности субъектов управления по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала государственной и гражданской службы и государственного управления.

Разработке и реализации кадровой политики в системе государственной и гражданской службы уделялось внимание еще в петровские времена. Первые, относящиеся к началу XVIII века нормативные акты, определяли в качестве одной из приоритетных задач государственного управленческого аппарата кадровое обеспечение административно-политических органов, рассматривая систему государственного управления как решающий фактор успешного проведения крупных социально-политических, хозяйственных и иных реформ.

Сегодня Правительство России обоснованно рассматривает кадровую политику в качестве важнейшего инструмента решения государственных задач. Вопросы ее разработки и осуществления являются предметом постоянного внимания верховной власти. Основные задачи и принципы кадровой политики определяются с учетом особенностей России.

Кадровая политика в системе государственной и гражданской службы является общим курсом и последовательной деятельностью государства по формированию требований к государственным и гражданским служащим, по их подбору, подготовке и эффективному использованию, учитывая состояние и перспективы развития государственного и муниципального аппарата, прогнозов о количественных, качественных потребностях кадрах государственных и муниципальных служащих на основе принципов государственной и муниципальной службы [2, с.144].

Государство в качестве единственного работодателя государственных и гражданских служащих предъявляет необходимые требования к их квалификации и способностям, поведению на службе и вне ее, включая вопросы служебной этики, к отношениям к политике, к качеству исполнения должностных обязанностей.

Кадровая политика в системе государственной и гражданской службы направлена на достижение таких целей как [4, с.82]:

1. Прогнозирование и планирование потребности в кадрах (количественное и качественное обеспечение организаций соответствующими кадрами).
2. Подбор и расстановка кадров, то есть рациональное использование кадров.
3. Разработка критериев и методики подбора, расстановки, оценки и обучения кадров.
4. Планирование развития персонала, повышение квалификации.
5. Создание и использование кадрового резерва на руководящие должности.

Основные задачи кадровой политики в системе государственной и гражданской службы представлены [4, с.83]:

1. Проведением единой кадровой политики во всех сферах общественно-политической жизни.
2. Научным обоснованием потребности государственных органов в кадрах.
3. Разработкой оптимальной системы формирования кадрового резерва.
4. Разработкой эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и гражданских служащих.
5. Разработкой нормативно-правовых актов реализации государственной и гражданской кадровой политики.

Принципы кадровой политики в органах государственной власти заключаются в демократическом отборе; продвижении по службе по деловым

качествам; постоянном обучении государственных и гражданских служащих; поощрении государственных и гражданских служащих к служебной карьере; систематическом обновлении кадров; осуществлении контроля за деятельностью кадров.

Кадровая политика в системе государственной и гражданской службы реализуется следующими основными путями [3, с.69-70]:

- формированием кадрового состава профессиональных государственных и гражданских служащих, которые обладают нужными качествами государственного и общественного служения;

- управлением персоналом государственной и гражданской службы и использованием современных кадровых механизмов и технологий;

- формирование кадрового резерва;

- подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации государственных и гражданских служащих;

- выработкой объективной оценки профессионального уровня государственного служащего с помощью проведения аттестации и оценки кадров;

- повышением роли и ответственности кадровых служб государственных органов;

- разработкой практических рекомендаций, информационных и инструктивных материалов, направленных на дальнейшее совершенствование работы с кадрами.

Для повышения эффективности кадровой политики в системе государственной и гражданской службе очень важно установить устойчивые, надежные механизмы и технологии работы с кадрами, которые бы гарантировали оптимизацию кадровой деятельности. Кадровая политика должна строиться на основе постоянного анализа работы с кадрами и реальных

перспектив развития этого процесса, опираться на необходимое организационное и финансовое обеспечение [1, с.319].

Учитывая то, что современная государственная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и государственной службы, противодействие коррупции на государственной службе, повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих, то эффективность работы с кадрами государственных служащих должна удовлетворять не только указанные объекты, но и обычных граждан.

Таким образом, главная цель кадровой политики и кадровой работы в системе государственной и гражданской службы заключается в обеспечении эффективного функционирования аппарата государственного управления, формировании, подготовке, расстановке и рациональном использовании высококвалифицированных национальных кадров в государственном секторе разных отраслей хозяйства и на разных направлениях деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, создание национальной управленческой элиты.

Вопрос постоянства государственного аппарата и корпуса государственных и гражданских служащих, своевременное снабжение органов власти государственно-мыслящими, квалифицированными кадрами является главной задачей кадровой работы органов исполнительной власти и проведения государственной кадровой политики в целом.

Кадровая работа организуется и проводится согласно кадровой политики. При этом в кадровую работу включен весь арсенал мер, форм, методов, связанных с обеспечением государственного органа квалифицированными работниками. Эффективная кадровая политика должна определяться с учетом

общественно-политической и социально-экономической ситуации в государстве.

Российская государственная система управления очень далека от совершенства, и прежде всего это относится к ее кадровому обеспечению. Сегодня необходимо говорить не столько об отдельных мерах, направленных на улучшение кадрового обеспечения государственных органов России в интересах более качественного выполнения стоящих перед ними задач, сколько о постоянном совершенствовании управленческих механизмов, систематическом применении современных кадровых технологий в управлении персоналом государственной и гражданской службы.

Библиографический список:

1. Ардаширова Л.З. Совершенствование работы с кадрами государственных служащих // Novainfo.ru. – 2016. – Т.1. – №45. – С. 316-323.
2. Артеменко Т.С. Государственная кадровая политика в современном обществе // Молодой ученый. – 2017. – №51. – С. 144-146.
3. Бузоверова И.В., Карпухин И.Н. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. – 2017. – №7. – С. 67-72.
4. Иванова Е.Ю. Государственная кадровая политика как стратегическая задача в системе государственного и муниципального управления // Саяпинские чтения: сб. матер. круг. ст. – Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2017. – Вып. 10. – С. 82-89.

Оригинальность 74%