

Секция 5
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 331.108.2

Ачкальда А. С.
аспирант кафедры менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет»,
г. Алчевск, ЛНР

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЛНР

В статье рассмотрена кадровая политика в системе государственной службы. Дана систематизированная оценка ключевым понятиям, выявлены основные принципы ее формирования и реализации. С целью повышения эффективности работы с кадровым обеспечением государственной службы предложено разработать стратегию государственной кадровой политики, которая должна определить направления развития кадровой политики как в системе государственной службы, так и общую стратегию развития государственной кадровой политики.

Ключевые слова: кадры, стратегия, кадровая политика, кадровый потенциал

Постановка проблемы. На фоне современных кризисных явлений, которые присутствуют практически во всех сферах жизни Республики, значительную роль среди других антикризисных мер следует уделить формированию эффективной государственной кадровой политики. Одна из причин, тормозящих развитие в государственном управлении, кроется в слабости современной системы управления. Она обусловлена следующими основными факторами: количественные и качественные потери кадрового потенциала; низкий уровень профессионализма; высокая текучесть кадров государственной службы; безответственность; коррумпированность; низкий общий уровень культуры; недостаток патриотизма.

Государственная кадровая политика реализуется через совокупность социальных функций властных институтов и определяет пути и средства кадрового обеспечения реформ, профессионализм их осуществления; является важным фактором сохранения и укрепления целостности государства, социально-политической стабильности общества и выступает элементом регуляции жизнедеятельности населения.

Между тем, отсутствие системных подходов в государственной кадровой политике привели к развитию негативных тенденций, требующих урегулирования, а именно:

- несовершенство законодательной базы, не обеспечивает рациональное использование кадрового потенциала;
- несоответствие кадровой политики требованиям трансформационных процессов в государстве;
- отсутствие сбалансированного управления профессиональной ориентацией молодежи, объективных принципов профессионального отбора и обучения, а также низкие темпы внедрения современных технологий профессионального развития;
- неразвитость кадровых институтов и подходов в кадровом менеджменте на всех уровнях;
- отсутствие институциональной памяти в кадровой сфере, оптимального сочетания здорового прагматизма, амбициозности, креативного мышления молодого поколения и опыта старшего поколения, в частности в сфере государственного управления;
- недостаточное применение научных подходов, результатов научных исследований при формировании и реализации государственной кадровой политики.

Анализ последних публикаций. Проблемам формирования и реализации государственной кадровой политики и кадровой политике в системе государственной службе посвящено много научных исследований, как среди зарубежных ученых, так и среди отечествен-

ных. Среди них особый интерес представляют работы В. В. Барабаша, М. М. Белинской, В. Н. Сороко, В. О. Чмыга, С. Дубенко, О. Оболенский и др.

Цель. Определить принципы и концептуальные позиции государственной кадровой политики, ее место и роль в государственной деятельности, поиск путей и направлений повышения результативности и эффективности государственного управления.

Изложение основного материала. Кадры — это главный инструмент эффективной и последовательной реализации внутренней и внешней политики любого государства. От профессиональной компетентности и деловой активности кадров, их здорового стремления к самосовершенствованию и служебному повышению в значительной степени зависит динамизм и результаты реформ в Республике.

Государственная кадровая политика (ГКП) является одним из направлений государственной политики и определяет общенациональную стратегию формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны [1].

Государственная кадровая политика тесно связана с государственным управлением, что означает планирование, подбор, расстановку, оценку, подготовку и обучение кадров, направленные на рациональное их использование, повышение эффективности государственной службы. Содержание ГКП включает комплекс мероприятий по определению направлений, в которых должна осуществляться кадровая политика, по работе с объектами и субъектами ГКП, по разработке механизмов обеспечения и реализации ГКП, по применению кадровых технологий (рис. 1).

Кадровая политика в системе государственной службы — важный элемент работы с персоналом органов государственной власти и управления, — подразумевает совокупность принципов, правил и норм, которыми руководствуется государство при подборе и расстановке на должности, подготовке, переподготовке и перемещению государственных служащих.

Децентрализация управления, переход к рыночной экономике существенно меняют цели, задачи и требования к государственной кадровой политике. Она должна быть научной, объективной, всесторонней общей, многоуровневой, охватывать весь кадровый корпус, все кадровые процессы, независимо от механизма и степени государственного воздействия на них, быть достаточно гибкой, то есть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные надежды работников, персонала, а с другой — динамичной, корректироваться с изменением тактики, в соответствии с ситуацией, обеспечивать индивидуальный подход к персоналу, учитывать как отечественный, так и зарубежный опыт.

Кадровая политика в государственной службе должна быть:

- учитывающей потребности государства в кадрах в переходный период;
- ориентированной на возрождение и устойчивое развитие Республики, привлекать подготовленные профессиональные кадры, не бояться новаторства и инициативы;
- комплексной, т. е. базироваться на единстве целей, принципов, форм и методов работы с кадрами, учитывать различные аспекты решения кадровых вопросов (экономические, социальные, политические, нравственные, социально-психологические и др.);
- демократической по целям, социальной базе и механизму решения кадровых проблем, социально справедливой по содержанию;
- воспитывающей в каждом государственном служащем человеколюбие, честность и гражданскую ответственность за порученное дело и личное поведение;
- перспективной, учитывать возможные изменения характера труда государственных служащих, рассчитанной на формирование кадров на 10–15 лет;
- правовой, осуществляемой в рамках и на основе закона, создающего правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов.

Особенностью государственной кадровой политики является то, что она:

- формируется на основе изучения тенденций социального развития и представлена легитимным социальным институтом общества — государством;
- определяет наиболее общие правовые основы для разработки и реализации кадровой политики для общества в целом и для всех других субъектов кадровой политики;

– объектами государственной кадровой политики является весь кадровый потенциал общества, наиболее общие принципы формирования трудовых и кадровых отношений. Вместе с тем объектом непосредственного государственного управления являются кадры государственной службы, которые составляют основу аппаратов органов государственной власти.

Формирование государственной кадровой политики — сложный и многогранный процесс, в котором взаимодействуют объективные и субъективные факторы. Он включает последовательное осуществление ряда законодательных, организационно-управленческих, научно-исследовательских и других мероприятий. В ходе реализации всего спектра мер важно сохранить оптимальное соотношение инноваций и преемственности, перспективности и прагматизма.

Формирование управленческого кадрового потенциала государственной службы — процесс продолжительный и поэтому не может развиваться автоматически. Он может быть продуктивным, если будет осуществляться на базе научно обоснованной стратегии государства, ориентированной на кадровое обеспечение государственной службы, государственной политике, рассчитанной на длительную перспективу.

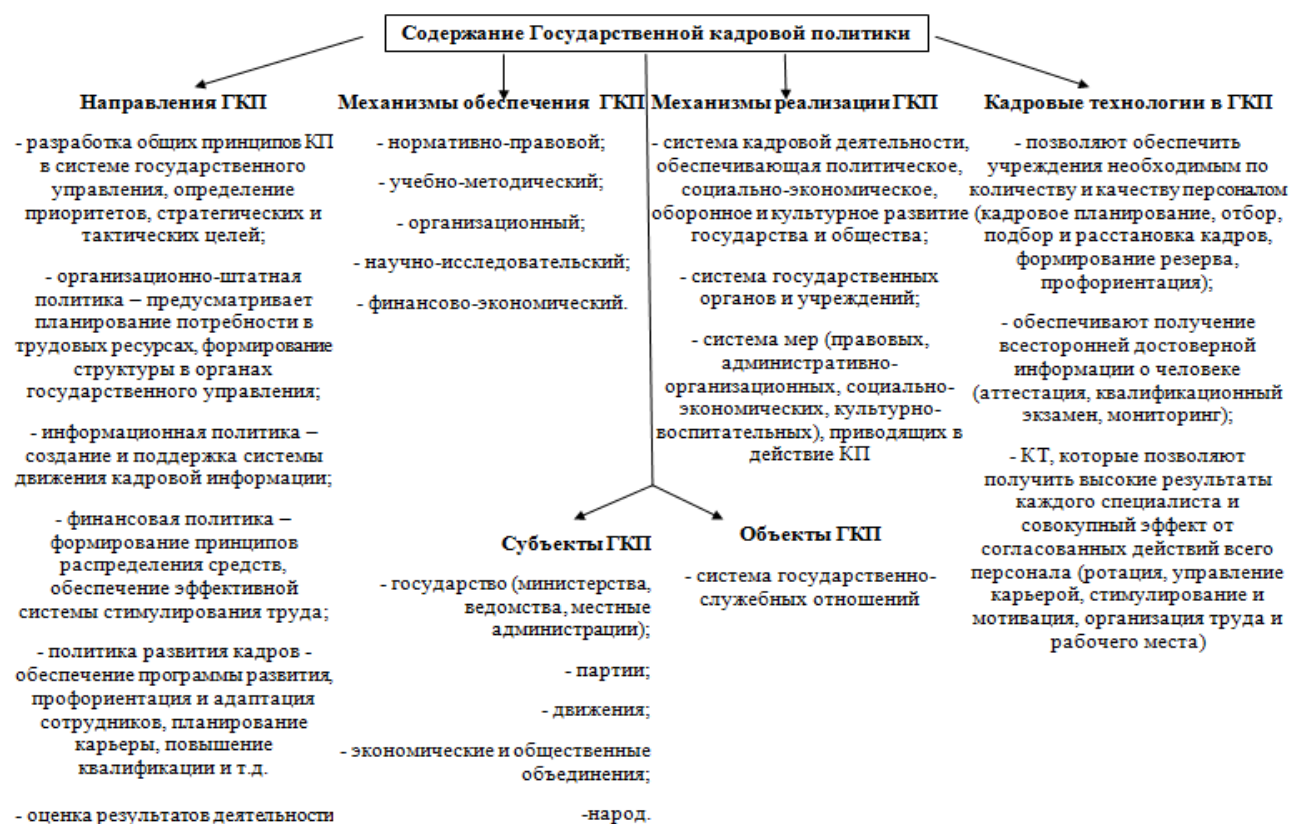


Рисунок 1 — Содержание Государственной кадровой политики

В анализе кадровых процессов и выборе технологий важно различать стратегию — кадровой политики от тактики — кадровой работы. Кадровая работа — это деятельность многих субъектов по реализации кадровой политики (совокупность технологий, способов, механизмов ее реализации, это организация работы с кадрами). Под стратегией государственной кадровой политики (где субъектом выступает государство) понимают государственную стратегию, которая выражает волю народа, политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне, стратегию формирования, развития и рационального использования кадров, всех человеческих ресурсов государства [2].

Стратегия государственной кадровой политики должна определять основные цели и должна быть направлена на реализацию задач первостепенной важности.

Целью Стратегии государственной кадровой политики должно быть определение основ государственно-общественных отношений, направленных на использование человеческих ресурсов страны, формирования и воспроизводства кадрового потенциала государства.

К основным задачам Стратегии нужно отнести:

- кадровое обеспечение решения задач государства и общества;
- модернизацию системы повышения квалификации и переподготовки кадров на основе модернизации форм и методов обучения с учетом сферы управления;
- создание единой системы оценки и стимулирования работы государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления

Правовой основой разработки и реализации такой Стратегии должна быть конституция и законы ЛНР, другие нормативно-правовые акты, в соответствии с которыми республика создает условия для реализации гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями.

Согласно целей и задач, определенных Стратегией, неотложного решения требуют следующие вопросы:

- создание общенациональной кадровой системы и ее составляющих — региональных кадровых подсистем, ориентированных на приоритеты регионального развития, основанную на современных кадровых технологиях приведения кадровой политики в соответствие с требованиями трансформационных процессов в Республике и стандартам РФ в кадровой сфере;
- совершенствование законодательной базы, которая предоставит кадровым процессам правовой обоснованности, урегулированности и защищенности;
- повышение действенности стратегического управления по подготовке кадров в соответствии с потребностями общества, которое предусматривает квалифицированное осуществление прогнозирования, планирования, постоянное оценивание кадровой ситуации в стране;
- развитие кадровых институтов, их упорядочения и функциональная определенность кадровых структур, повышение профессиональной компетентности персонала кадровых служб, согласованность подходов в кадровом менеджменте на всех уровнях;
- обеспечение непрерывности и преемственности профессионального развития кадровой сферы, оптимальное сочетание опытных и молодых работников;
- разработка системы мониторинга человеческого развития и на ее основе — обоснованной программы подготовки резерва кадров во всех отраслях общественной деятельности;
- совершенствование национальной системы профессиональной подготовки с учетом реальных кадровых потребностей в сфере государственного управления и ключевых отраслей экономики.
- использование результатов научных исследований при выработке и реализации государственной кадровой политики [3].

Вывод. Наше время характеризуется становлением и развитием государственности. Существенный вклад в укреплении государственности должна вносить государственная служба, которая является ведущим звеном в системе государственного управления. Именно в переходный период возникает много болезненных и затяжных проблем. Их разрешение было бы гораздо быстрее, если бы общество было подготовлено к кардинальным переменам, а руководить этим процессом поручили бы профессионалам. Поддержка профессионализма государственных служащих, подготовка высококвалифицированных государственных служащих — вот первоочередная задача, успешное решение которой позволит быстрее и с меньшими усилиями достичь успешных результатов в «строительстве» государства, решить насущные социально-экономические проблемы. Повышение мастерства госслужащих, их ответственность за порученное им дело является основой для повышения результативности экономики всего комплекса народного хозяйства республики.

Кадровая ситуация, сложившаяся в процессе управления персоналом в сфере государственной службы и службы в органах местного самоуправления, выдвигает на первый план

необходимость разработки и реализации Стратегии государственной кадровой политики. Комплексное реформирование и модернизация государственной службы должна осуществляться в соответствии с законодательной базой ЛНР (которая так же нуждается в корректировке), а так же требует внедрения новых кадровых технологий, совершенствования принципов и механизмов формирования и реализации государственной кадровой политики как важного фактора обеспечения государственной службы и службы в органах местного самоуправления профессионально подготовленными кадрами, построения на всех уровнях эффективной власти.

Список литературы

1. Тараканов А. Б. Гарантии для государственных служащих : понятие и соотношение с другими категориями / А. Б. Тараканов // Государственная служба. — 2010. — № 1. — С. 51–55.
2. Гонова А. Приоритетные направления кадровой политики в современных условиях / А. Гонова // Проблемы теории и практики управления. — 2011. — № 7. — С. 45–53.
3. Государственное учреждение / Материалы свободной энциклопедии Википедии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Учреждение>. — Заглавие с экрана.

© *Ачкальда А. С.*

Achkalda A. S. (graduate student of the department of management SEI HPE LPR "Donbass state Technical University", Alchevsk)

PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF THE STATE SERVICE OF LPR

The article considers personnel policy in the public service system. A systematic assessment of key concepts is given, basic principles of its formation and implementation are revealed. With the aim of increasing the efficiency of work with the staffing of the civil service, it is proposed to develop a strategy of the state personnel policy, which should determine the directions of development of the personnel policy both in the public service system and the general strategy for the development of the state personnel policy.

Key words: *personnel, strategy, personnel policy, personnel potential.*