*УДК 2428*

***Лизогубова М.В.***
***Студент***
***Института государственной службы и управления***
***Направления «Система государственного и муниципального управления»***
***Российская академия народного хозяйства и государственной службы***
***ИГСУ РАНХиГС***
***г. Москва***

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

***Аннотация.*** *В данной статье рассматривается суть кадровой политики в органах государственной власти Российской Федерации. Обозначена важность работы, проводимой кадровой политикой в сфере подготовки человеческих ресурсов. Определены новейшие методы отбора кадров на государственную службу и дальнейшая работа с ними. Объясняется необходимость мотивации, как одного из элементов качественного управления.*

***Ключевые слова:*** *кадровая политика, человеческий потенциал, государственная служба, профессиональные стандарты, методы подготовки кадров, мотивация кадров, кадровые технологии.*

***Annotation.*** *This article discusses the essence of personnel policy in government bodies of the Russian Federation. The importance of the work carried out by the personnel policy in the field of human resources training is indicated. The latest methods for selecting personnel for the civil service and further work with them are determined. The need for motivation as one of the elements of good governance is explained.*

***Keywords:*** *personnel policy, human potential, public service, professional standards, training methods, personnel motivation, personnel technologies.*

Многогодовой приобретённый опыт работы в направлении эффективного хозяйствования напоминает о первостепенности фактора человеческих ресурсов, свидетельствует о важности трудового потенциала. Есть необходимость во внедрении более совершенной системы кадрового менеджмента персонала, данные действия должны будут активировать стремления кадровой политики, направленной на удовлетворение потребностей организации в квалифицированном трудовом ресурсе. Человек был и будет оставаться ключевым фактором общественного развития, именно ради решения перспективных задач любого общества необходимо со стандартами нового времени подходить к подготовке и отбору персонала в кадровой политике. Развитие кадровой политики в государственных органах власти должно быть исключительно направленно на достижение основной государственной цели. Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники используют свой потенциал для достижения задач, поставленных государством.

*Актуальность темы исследования* обусловлена высокой динамикой в изменениях к требованиям профессионального характера и компетентности государственных служащих, выработке и внедрению новейших методов в управлении кадровой политики, направленной на разработку новых форм мотивации сотрудников, необходим новый взгляд на профессиональные стандарты в условиях экономических и политических изменений. Введу приобретённого статуса Российской Федерации в мировой политике появилась острая необходимость в рациональном управлении национальными ресурсами, которое принесет стабильность стране, а это возможно опираясь на человеческий потенциал.

Одним из основных условий дальнейшего движения общества по пути реформ является эффективная кадровая политика на всех уровнях управления. Хотя фраза «Наши люди – это наши наиболее важные активы» уже давно стала

своего рода клише, в настоящее время немногие организации следуют этому принципу на практике. Почему так? Возможно, потому, что до недавнего времени не было серьезных доказательств того, что грамотное управление персоналом имеет какое какое-либо воздействие на эффективность организации и может являться одним из ее конкурентных преимуществ [2, с. 6].

В современной научной литературе выделяют следующие элементы кадрового обеспечения федеральных органов исполнительной власти:

- кадровая политика;
- кадровые технологии;
- кадровая работа;
- подготовка (переподготовка) личного состава.

Под кадровой политикой мы предлагаем понимать стратегическую деятельность органов управления государства, направленную, на создание кадрового потенциала и формирование высококвалифицированного кадрового состава в процессе поступления и прохождения государственной службы.

Кадровая политика федеральных органов исполнительной власти имеет свою цель, задачи, правовую основу, предмет, субъект и объект, принципы и направления развития деятельности с учетом новых требований.

Ученые в области правового регулирования государственной кадровой политики определяют следующие основные ее признаки.

1. Кадровая политика – это деятельность всех органов государственной власти, в первую очередь законодательных и исполнительных, направленная на формирована стратегии по отношению к поступлению и прохождению государственной службы.

2. Кадровая политика изменяется под воздействием внешних и внутренних факторов:

Политических, социально-экономических, духовных, военных, организационных и других. Изменения кадровой политики влечет изменение других элементов кадрового обеспечения – кадровых технологий и кадровой работы.

3. Специфика кадровой политики определяется в общих чертах законодательством РФ и конкретизируется на ведомственном уровне путем принятия Концепции кадровой политики, приказов и наставлений по организации приема и прохождения государственной службы в отдельных органах власти, издания инструкции о порядке осуществления кадровой работы.

4. Главной целью кадровой политики является формирование такого кадрового потенциала, который позволял бы обеспечивать выполнение поставленных задач государственными служащими [3, с.162-163].

Все более совершенными в кадровой политике становятся методы отбора кадровых технологий применительно к государственной службе, необходимо отметить, что они представляют собой совокупность взаимосвязанных, последовательных действий, которые позволяют получить максимальное количество информации о качествах кандидата на службу, о его предыдущей деятельности, в том числе трудовой, предъявить кандидату требования, а так же сформулировать предложение о дальнейшем, целесообразном использовании кандидата в качестве сотрудника на определенной должности.

Существуют следующие кадровые технологии:

- оценка и отбор граждан, желающих заступить на государственную службу;

- подбор и расстановка государственных служащих;

- аттестация кандидатов и сотрудников;

- проведение конкурсов по замещению вакантных должностей;

- порядок проведения квалификационных экзаменов;

- разработка критериев профессионального и служебного соответствия занимаемой должности;

- кадровая работа;

- подготовка (переподготовка) личного состава органов власти.

Не получили четкого определения в законодательстве виды, формы и продолжительность получения дополнительного профессионального образования. Данный пробел на сегодняшний день регулируется ведомственным

нормативным актом руководителя, который издается в зависимости от представленных на утверждение учебных программ, служебной необходимостью и целесообразностью.

Проблема получения дополнительного образования, как одна из основных в кадровой подготовке, переподготовке и повышения квалификации. Нет достаточного количества педагогического состава для обучения специалистов, не покрываются полностью потребности в финансировании вопроса обучения кадров. Данное явление следствие не совершенной законодательной основы. Пытаясь найти выход из положения, работодатель существенно сокращает сроки обучения сотрудников, отправляя в центры на краткосрочное обучение. Такой вариант не может полностью восполнить потребность в приобретении необходимых знаний, а зачастую встает вопрос о качестве приобретённых знаний.

Эффективная кадровая политика не может быть выстроена в организации без учета и согласования интересов обеих сторон трудовых отношений — работников и работодателей. И нацелена эта политика должна быть на формирование таких качеств и моделей трудового поведения персонала, как профессионализм и развитие, результативность, приверженность компании. Лишь в этой ситуации кадровая политика будет напрямую влиять на рост конкурентоспособности и экономическое благополучие организации.

Итак, цель кадровой политики в области мотивации получить максимальную отдачу от персонала компании путем мотивации к результативной работе путем справедливого вознаграждения за труд.

Основными задачами являются:

- развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающей привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей компании;

- обеспечение достаточного уровня удовлетворенности персонала условиями работы;

- использование различных форм мотивации и стимулирования для повышения удовлетворенности работников работой;

Основные принципы кадровой политики в сфере мотивации:

- взаимосвязь размеров материального вознаграждения и нематериального поощрения с фактическими результатами работы каждого работника;

- использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

При разработке механизма мотивации и стимулирования можно использовать следующие виды вознаграждения:

- прямое материальное вознаграждение состоит из фиксированной части и переменной части выплаты непостоянного характера;

- непрямое материальное поощрение включает программы социальной защиты работников (в том числе государственные, добровольные корпоративные программы) и программы дополнительных льгот;

- нематериальное поощрение.

Необходимо развивать способы и формы нематериального вознаграждения, способствующие повышению мотивации персонала и поощрению успешных результатов деятельности [1, с.102-115].

Анализируя данную статью в теоретическом материале были обсуждены понятия важности непрерывного развития методов кадровой политики, для условий изменчивости среды в которой пребывают кадровые ресурсы государства, которые необходимо найти, и подготовить к будущей государственной службе.

Выявлена проблема, касающаяся профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров. Уделяется недостаточно внимания вопросу обучения специалистов исходя из признаков отсутствия должной нормативно-правовой основы, в следствии необходимого

финансирования вопроса. Для кадровой политики государства необходимо уделить внимание для решения следующих задач:

- управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;

- объективная оценка работы кадровой политики и непрерывное ее совершенствование.

Повышение профессиональных качеств, обновления знаний государственных служащих крайне необходимо для управления государством, и оно должно быть в этом заинтересованно. Формы обучения должны дифференцироваться, должны быть внедрены новые методики, технологии разнообразные формы, разнообразие теоретического и практического материала.

**Использованные источники:**

1. Клочков А.В. KPI и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов /. - Москва: Эксмо, 2010. - 155 с.

2. Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Лабаджян М.Г. – М.: Юрайт, 2019. – 202 с. 2

3. Туганов Ю.Н., Журавлева С.И., Петрова В. И. – 3-е изд., перераб. доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 286с.