

УДК 658.3.07

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Хамаганов Н.А.

Студент

Бурятский государственный университет

Россия, Улан-Удэ

Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы построения модели управления персоналом на государственной службе. Проведен анализ проблем кадровой политики государственной службы с учетом современных требований, а также концептуальных подходов к формированию эффективной модели управления персоналом. Актуальность изучения вопросов реализации государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы обусловлена тем, что на сегодняшний день крайне высока степень важности вопросов формирования кадрового состава государственной службы Российской Федерации. В условиях модернизации государственного управления и преобразований в сфере становления института государственной службы необходимо изменение концептуальных основ работы с кадрами, а также нормативное закрепление данных изменений. Говоря о сущности кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации, необходимо отметить, что государственная служба является важнейшим элементом государственного управления вообще. Эффективность исполнительной власти, внутренняя государственная политика, а также состояние общества напрямую зависят от «качества» кадрового состава государственной службы. Совершенствование государственной службы Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

предполагает как улучшение методов подбора кадрового резерва, так и пересмотр законодательства, регулирующего работу государственных служащих.

Ключевые слова: муниципальное управление; целевые программы; муниципальные программы; кадровая политика; государственная служба; анализ; кадровый резерв; планирование кадров; повышение квалификации; конфликт интересов.

***CONCEPTUAL APPROACH TO THE ORGANIZATION OF PERSONNEL
POLICY IN THE STATE SERVICE IN MODERN CONDITIONS***

Khamaganov N.A.

Student

Buryat State University

Russia, Ulan-Ude

Annotation

The article discusses current issues of building a model of personnel management in the public service. The analysis of the problems of the civil service personnel policy with the current requirements, as well as conceptual approaches to the formation of an effective model of personnel management. The relevance of studying the issues of implementing the state personnel policy in the state civil service is due to the fact that today the degree of importance of the formation of the personnel of the state service of the Russian Federation is extremely high. In the context of modernization of public administration and transformations in the field of the establishment of the institute of public service, it is necessary to change the conceptual foundations of work with personnel, as well as the normative consolidation of these changes. Speaking about the essence of personnel policy in the system of public service of the Russian

Federation, it should be noted that public service is the most important element of public administration in general. The effectiveness of the executive branch, internal state policy, and the state of the society directly depend on the “quality” of the civil service personnel. Improving the civil service involves both improving the methods of selecting a personnel reserve, and revising the legislation governing the work of public servants.

Keywords: Municipal government; target programs; municipal programs; personnel policy; public service; analysis; personnel reserve; personnel planning; training; conflict of interest.

В концепции государственной кадровой политики необходима постановка вопроса об ее конкретных приоритетах в различных видах государственной службы, в системе местного самоуправления, в отдельных сферах экономики, на федеральном и региональном уровнях.

Приоритет – это нечто неотложное во времени, имеющее первенствующее значение в выборе задач, направлений, действий.

На современном этапе на общегосударственном уровне приоритетными направлениями реализации государственной кадровой политики можно выделить множество направлений. Во-первых, необходимо кадровое обеспечение органов государственной власти и местного самоуправления всей системы государственной и муниципальной службы, как важнейшего механизма государственного управления. При этом важно учитывать специфику направлений в государственной гражданской, военной и правоохранительной службах.

Целесообразна постановка задач и выбор приоритетных направлений кадрового обеспечения развития отдельных народнохозяйственных

комплексов, перспективных отраслей экономики, участия бизнеса в социально-экономическом развитии отдельных регионов.

Необходимы реформы средней и высшей школы, развитие профессионального, особенно дополнительного образования с учётом научно-технического прогресса. На общегосударственный уровень вынесены вопросы сочетания платного и бесплатного высшего образования, специализация и квалификация новых кадров, обеспечение их востребованности на рынке труда, подготовка молодёжи к трудовой деятельности.

Необходимо обеспечить максимально возможную занятость населения, не допустить безработицу, в частности среди молодёжи и работников, потерявших работу в результате банкротства предприятий.

Требуется регулирование вопросов межрегионального размещения трудовых ресурсов.

Необходимо создание новой системы управления персоналом и ее информационно-аналитической системы, разработка подзаконных нормативных правовых актов по реализации Трудового кодекса страны, федеральных законов о государственных и муниципальных службах, а также об использовании новых механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Необходимо укрепление дисциплины в деятельности кадров, особенно руководящих. В связи с высокой степенью ответственности важно развивать систему государственного и гражданского контроля за трудовой и служебно-профессиональной деятельностью работников, разумеется, на основе и в рамках законов.

Возможно определение приоритетов кадровой политики государства по отдельным сферам развития экономики и управления, по уровням (федеральном, региональном, муниципальном) и другим направлениям [3].

Приоритеты кадровой политики исходят из её целей. Кадровая политика в первую очередь определяет подход к осуществлению кадровой работы. Кадровая работа включает в себя несколько составляющих, без которых невозможно говорить о направлениях кадровой политики, так как именно совершенствование данных аспектов кадровой работы обеспечивает приоритетность тех или иных действий.

Во-первых, это формирование кадрового состава. Необходимость совершенствования система отбора и набора, информирования населения о наборе на службу, совершенствование систем определения характеристик кандидатов и прочих критериев отбора.

Во-вторых, организация подготовки проектов нормативно-правовых, в связи с вручением квитанций, их принятием, заключением договоров на оказание услуг, назначением на должности муниципальной службы, увольнением и выходом на пенсию, а также регистрацией соответствующих решений муниципальных органов власти.

В-третьих, выделяется необходимость контроля над ведением трудовых книжек служащих, ведением личных дел служащих, реестра служащих, оформлением и выдачей служебных удостоверений. Данные аспекты повсеместно необходимо вы время работы и имеют ключевое значение для кадровых отделов.

Четвёртым аспектом кадровой работы, который определяет приоритеты кадровой политики, является обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов. Например, согласно Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2] статья 14.1. «Урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе» даёт ссылку на определение понятия «конфликт интересов», а также указывает необходимость и способы возможного урегулирования такого конфликта.

В государственной и муниципальной службе подобный конфликт не допустим в связи с важностью работы муниципальных и государственных служб, но также от отсутствия подобных конфликтов зависит имидж государства в целом. В странах с наименьшим количеством случаев, где существует риск появления конфликта интересов, наиболее комфортная эмоциональная и этическая обстановка на государственной и муниципальной службе.

Пятый пункт - конкурс на организацию и защиту вакансий, включение сотрудников в кадровый резерв, а также аттестация и квалификационные экзамены сотрудников. Данные мероприятия необходимы для обеспечения органа наиболее квалифицированными кадрами.

Шестым пунктом выделяют Организацию заключения договоров с гражданами на период профессиональной подготовки образовательных учреждений с последующими службами, организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки муниципальных служащих.

Седьмой аспект кадровой работы - формирование кадрового резерва, организация и эффективное использование кадрового резерва.

Формирование кадрового резерва реализует политику управления карьерой муниципальных служащих.

Последним аспектом является организация различных проверок, в том числе проверка достоверности персональных данных и другой информации, предоставленной гражданином при поступлении в муниципальную службу, а также регистрация в установленном порядке сведений, составляющих государственную тайну.

Все эти составляющие кадровой работы определяют наиболее перспективные и важные вопросы кадровой политики. Для её реализации, помимо

особенностей кадровой деятельности, так же требуется решение ряда проблем, которые влияют на состояние кадровой системы в органах власти.

Следует отметить, что сегодня одним из приоритетных направлений кадровой политики является повышение оплаты труда государственным и муниципальным служащим.

Согласно плану мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации [8] в отношении кадровой политики было выделено множество необходимых изменений. В числе подобных изменений можно выделить технические аспекты, важные для прохождения службы и кадровые аспекты, связанные с совершенствованием профессионального развития.

К числу технических аспектов можно отнести: внедрение механизмов, обеспечивающих сохранение кадрового потенциала; создание единого информационно-коммуникационного пространства, определение мер по повышению объективности процедуры конкурса на замещение вакантных должностей; внедрение единых подходов к установлению квалификационных требований к специальностям, знаниям и умениям, для замещения должностей государственной и муниципальной служб.

К задачам связанным с профессиональным развитием можно отнести: внедрение новых подходов к профессиональному развитию служащих; осуществление мероприятий по обмену опытом; обеспечение деятельности по внедрению новых подходов к профессиональному развитию; создание единого информационного ресурса для профессионального развития; создание условий для повышения компьютерной грамотности в связи с изменением процедур работы. Так же указывается необходимость проведения мероприятий для совершенствования антикоррупционных механизмов.

Эти задачи являются приоритетами государственной кадровой политики и призваны обеспечить совершенствование конкурсной системы, повысить

качество конкурсного отбора, повысить эффективность работы служащих, их профессиональные навыки. Повышение качества работы служащих и их уровня позволит повысить престижность государственной службы.

Библиографический список

1. Алтухова Н. Ф., Васильева Е. В., Мирзоян М. В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий //Бизнес-информатика. – 2018. – №. 1 (43).
2. Бушуева И. П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект //Нижний Новгород. – 2015.
3. Войтович В. Ю. Управление современными технологиями кадрового менеджмента //Наука Удмуртии. – 2016. – №. 1. – С. 3-10.
4. Вукович Г. Г., Никитина А. В. Кадровая политика как инструмент управления персоналом //Общество: политика, экономика, право. – 2018. – №. 1.
5. Зуденкова С. А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию //Вестник университета. – 2018. – №. 9.
6. Панова Е. А., Опарина Н. Н. Современные кадровые инструменты в системе государственной гражданской службы России //Государственное управление. Электронный вестник. – 2015. – №. 48.
7. Приятелев В. В. Проектный подход к формированию управленческих команд на муниципальном уровне //Управленческое консультирование. – 2018. – №. 1 (109).
8. Слепцова Е. В., Зинченко А. В. Концептуальная модель управления персоналом с учетом особенностей государственной службы //Символ науки. – 2016. – №. 11-1.

9. Халиков М. С. Государственная служба в системе государственного управления //Коммуникология: электронный научный журнал. – 2018. – Т. 3. – №. 2.

10. Шабанова М. М. Приоритетные направления формирования кадрового резерва муниципальной службы //Вестник экспертного совета. – 2018. – №. 1-2 (12-13).

Оригинальность 80%