

УДК 658.3.07

***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ЗНАЧИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ В СТРАТЕГИИ  
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ***

***Хамаганов Н.А.***

*Студент*

*Бурятский государственный университет*

*Россия, Улан-Удэ*

**Аннотация**

В статье рассмотрена кадровая политика как значимый элемент развития и рационального использования персонала государственной службы. Основные функции, структура и цели кадровой политики. Субъекты и объекты государственной кадровой политики, принципы их взаимодействия в сфере государственной службы. Механизм реализации кадровой политики и его структура. 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 предполагает как улучшение методов подбора кадрового резерва, так и пересмотр законодательства, регулирующего работу государственных служащих.

**Ключевые слова:** государственная гражданская служба; кадровая политика; критерии; рациональное использование персонала; аудит; кадровый резерв; мотивация; планирование; повышение квалификации.

***PERSONNEL POLICY AS A SIGNIFICANT ELEMENT IN THE STRATEGY OF DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVICE IN THE REPUBLIC OF BURYATIA***

***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:** state civil service; personnel policy; criteria; staff management; audit; personnel reserve; motivation; planning; training.

Основные задачи кадровой работы определяются на основе организационно-кадрового аудита. Кадровые мероприятия планируются в соответствии со стратегическими задачами и избранным типом кадровой политики [1].

Кадровая работа при формировании кадрового состава организации и управлении кадровым составом имеет примерно такое содержание:

1. Анализ действующего кадрового состава - количественный состав кадров по категориям и качественные характеристики кадров по должностям и категориям;
2. Организационный анализ - анализ должностей (содержание и особенности работы); определение требований к соответствующим должностям.
3. Оценка персонала - отбор методов диагностики профессиональной пригодности кадров; аттестация персонала;

4. Планирование потребности в кадрах - качественное (профессиональная подготовка, квалификация, личностные характеристики); количественное (с учетом возможного движения кадров);

5. Разработка процедур отбора - определить технологию приема на новые должности и замещение вакантных должностей в зависимости от категории (персональные приглашения, конкурсы, назначения); разработать технологию и принципы отбора кадров (анкеты, резюме, интервьюирование, собеседование, тесты);

6. Мероприятия по адаптации вновь принятых специалистов;

7. Обучение и повышение квалификации - специальное или функциональное обучение; повышение квалификации; стажировки;

8. Планирование продвижения по службе (на основании аттестации или промежуточной оценки персонала);

9. Формирование резерва кадров - определение источников резерва; окончательный отбор в резерв (тестирование, интервьюирование); обучение резерва (включение в работу проблемных групп, проф. подготовка, стажировка и т.д.);

10. Мотивация эффективной деятельности - создание условий для самовыражения личности, построение карьеры; дифференцированная оплата по результатам труда; социальные гарантии;

11. Создание нормативной базы кадровой работы;

12. Планирование затрат на кадровую работу.

Кадровые мероприятия планируются в соответствии со стратегическими задачами и приоритетами кадровой политики. В системе государственной службы кадровая политика имеет свою специфику.

В системе государственной службы особое внимание отводится кадрам. К людям, готовым служить народу и работать, несмотря на многочисленные

ограничения, предъявляют не только требования о квалификации и стаже, но и личностные.

Таким образом, можно сделать вывод, что служащий – это лицо самого государственного образования. В зависимости от того насколько качественно и эффективно гражданам оказываются услуги изменяется и имидж государства или конкретного государственного образования. В мире рыночной экономики самым важным является коммерческий успех предприятия, умение продать свои услуги и любое государство так же стремится внедрить свои услуги на всех уровнях, сделать их наиболее эффективными.

Из-за подобной специфики государственной службы кадровая политика при формировании и рассмотрении отражает в себе необходимость определения положительного имиджа государственного органа и определяет, какими качествами должен обладать служащий, чтобы подходить для работы в государственном органе.

Так же из-за особой необходимости регулирования работы служащих в Федеральном законе «О государственной службе в Российской Федерации» указан ряд запретов, ограничений и обязанностей для государственных служащих.

Одним из ограничений, которое есть в государственной службе, является факт, что граждане не могут занимать должности государственных служащих, в случае близкого родства или свойства с главой государственного образования, если определение должности государственной службы связано с прямой или косвенной подчиненностью данному вышестоящему должностному лицу.

Государственный служащий не может заниматься предпринимательской деятельностью, получать доход от какой-либо деятельности, кроме научной, допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности органа местного самоуправления и множество других ограничений.

Эти ограничения, обязанности и запреты говорят о том, что государственный служащий отвечает не только за свой имидж, но и за общий имидж органа, в котором он осуществляет свою деятельность, а потому необходимо придерживаться особых, уникальных правил, которые также находят отражение в кадровой политике.

В государственные органы должны приниматься только те люди, которые соответствуют всем личностным качествам, необходимым для эффективного исполнения обязанностей и формирования необходимого государственного имиджа. Для повышения эффективности и престижности государственной службы в Республике Бурятия особенно необходимо понимать важность кадрового состава государственной службы. Необходимость обеспечения ускоренного социально-экономического развития государственных образований Республики Бурятия требуют повышения качественного уровня кадрового состава органов местного самоуправления государственных образований региона.

Рассматривая совершенствование государственной службы в Республики Бурятия необходимо проанализировать текущую ситуацию и возможным решением существующих проблем будет являться предложение программы «Развитие государственной службы Республики Бурятия», реализация подобной программы имеет положительный опыт в Томской области и направлена на развитие государственной службы и повышение её престижности.

Согласно программе, на государственном уровне требуется организация регулярного повышения квалификации государственных служащих и выборных должностных лиц органов местного самоуправления государственных образований Республики Бурятия, а также формирование эффективной системы работы с кадровым резервом. Необходимо решить вопросы привлечения на государственную службу высококвалифицированных

специалистов, совершенствования системы мотивации для закрепления молодых специалистов в государственных образованиях [3].

Так же, одной из важнейших целей можно выделить обеспечение совершенствования системы подготовки кадров для государственной службы и системы дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Совершенствование кадровой политики государственной службы является важнейшим условием для развития государственной службы. Улучшение кадрового потенциала органов местного самоуправления прямым образом улучшает и эффективность исполнения задач органа, и повышает престижность всей системы государственного управления.

Необходимо усовершенствование нормативной правовой базы Республики Бурятия по вопросам государственной службы, система формирования кадровых резервов, актуализация программ дополнительного профессионального образования, внедрение механизмов контроля за соблюдением служебного поведения и предотвращением коррупции, а так же повышение эффективности исполнения государственным служащим своих обязанностей и повышение уровня открытости государственной службы в регионе [5].

В перечень мероприятий и показателей, для успешной реализации программы «Развитие государственной службы Республики Бурятия» должно войти: совершенствование и развитие нормативно-правовой базы; мониторинг соблюдения законодательства; проведение семинаров; проведение мотивирующих мероприятий и прочие. В качестве показателей оценки исполнения программы выделяют: доля государственных служащих, прошедших обучение; доля государственных служащих, имеющих планы на профессиональное развитие; доля государственных служащих, успешно прошедших аттестацию и прочие.

Предлагается разрабатывать данную стратегию развития государственной службы на пятилетний цикл, так, например, при утверждении этой программы и ее последующей реализации в следующем году цикл составил бы 2020-2025 годы.

Программа включает в себя цели повышения эффективности регионального и государственного управления и развитие местного самоуправления и государственной службы в Республике Бурятия.

Задачей программы является содействие развитию кадрового потенциала органов государственного управления в регионе, организаций приоритетных отраслей экономики и социальной сферы, расположенных на территории Республики Бурятия [7].

Основной проблемой в программе обозначено несоответствие профессиональных компетенций государственных служащих возложенным на них обязанностям, также наличие служащих с непрофильным образованием, что снижает результативность их профессиональной деятельности.

Программа направлена на совершенствование нормативной правовой базы, внедрение единой информационной системы учета кадров и реестра государственных служащих, дополнительное профессиональное образование, внедрение современных кадровых технологий, повышение престижа государственной службы и открытости органов местного самоуправления.

Цели и задачи кадровой политики в системе государственной службы утверждаются с учётом специфических особенностей государственной деятельности. Кадровая политика имеет единственную цель, требующую реализации различных задач, которые включают в себя меры по формированию состава государственных служащих, совершенствование знаний и умений уже работающих служащих, и развитие нормативно-правовых актов согласно последним требованиям и задачам государства.

Федеральное законодательство определило основные задачи, а, соответственно, и приоритетные направления государственной кадровой политики в системе государственной и государственной службы Российской Федерации.

В первую очередь важнейшей задачей определяется создание современной развитой нормативно-процессуальной правовой базы кадровой политики и кадровой деятельности в сфере государственной и государственной службы. В данную задачу включается разработка и принятие нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы кадровой политики и кадровой деятельности в сфере государственного и государственного управления.

Следующей задачей кадровой политики является повышение уровня научно-теоретического и информационно аналитического обеспечения процессов формирования и реализации государственной кадровой политики в системе административной власти. Данная задача подразумевает под собой повышение технической обеспеченности на уровне государственной и государственной службы. Это должно повысить скорость принятия решений и их эффективность.

Так же кадровая политика выделяет ещё одну важную задачу – это формирование системы управления государственной службой и её персоналом, координация деятельности кадровых служб органов власти. Данная задача обязывает создать такую систему управления, чтобы каждый служащий работал наиболее эффективно и на решение задач уходило меньше времени и затрат, настолько, насколько это осуществимо. Понятность задач, которые необходимо исполнять, регламент деятельности обеспечивают эффективность работы сотрудников, хотя и нуждаются в доработках при появлении новых обстоятельств.

Ещё одной задачей выделяют создание системы дополнительного профессионального образования, управление развитием профессиональных, Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

деловых и нравственных качеств государственных служащих. В быстроменяющемся мире необходимо постоянно совершенствовать профессиональные качества, а при изменчивой репутации государственных и государственных органов необходимо контролировать и развитием личных качеств государственных служащих. Для выполнения этой задачи применяются различные меры, проведение семинаров, переобучение, повышение квалификации и, в том числе, создание типовых кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации.

Также необходимо создание системы государственного и общественного контроля над процессами формирования и реализации государственной, и государственной кадровой политики и над кадровой деятельностью в сфере государственной службы. Контроль может осуществляться разными способами, как на местном, так и на государственном уровне, а потому необходимо не только создание, но и совершенствование системы контроля в области кадрового устройства.

Необходима и разработка системы критериев эффективности кадровой политики и кадровой деятельности, индикаторов и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы. Сложно оценивать, насколько эффективной является кадровая политика в данный момент без наличия качественных или количественных критериев, показывающих, насколько кадровая политика соответствует действительным нуждам организации. Такие критерии отдельно прописываются в различных программах, связанных с кадровой политикой, например, противодействие коррупции учитывает процентное соотношение случаев коррупции в сфере государственной и государственной службы, чтобы судить насколько снизился уровень коррупции за последние годы. Так же данная программа учитывает количество служащих, прошедших антикоррупционную проверку, просматривается финансовая отчетность служащих и так далее.

Последней важной задачей можно выделить совершенствование этического кодекса государственных служащих. Данную задачу выделяют отдельно в связи с особенностью государственного управления. И хотя в коммерческих организациях так же есть нормы поведения на работе – данный кодекс носит более строгий и запретительный характер.

Все задачи кадровой политики определяются её целью и основными направлениями, которые соответствуют последней необходимости в области кадрового обеспечения государственной службы. Хотя политика и составляется на уровне всего государстве – муниципалитеты реформируют её под себя, подстраивают под свои реалии и устанавливают собственные показатели, благодаря которым можно определить, насколько эффективно реализуются представленные задачи.

В каждой области способы решения данных задач используются разные, но существуют общие решения, которые приняты на законодательном уровне. Например, это экзамен для служащих или аттестация, которые позволяют оценить уровень профессиональной подготовки.

Несмотря на наличие значительного количества нормативных правовых актов, регулирующих деятельность государственной службы Российской Федерации, в этой области существует немало проблем:

1. Высвобождение государственных служащих, замещающих ключевые должности, при отсутствии воспроизводства, дополнительной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
2. Тенденция сохранения количества государственных служащих с непрофильным профессиональным образованием;
3. Разграничение полномочий государственных служащих;
4. Высокий уровень коррупции.

Кадровая политика формируется на основе проблем присутствующих на государственной и государственной службе, так как в первую очередь

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

необходимым является устранение этих проблем, а также на основе особенностей государственной и государственной службы, для формирования и улучшения качества исполнения кадровых работ. Необходимо отметить, что все решения проблем и улучшения в кадровой системе могут быть реализованы только системным образом в рамках разработанной и принятой концепции государственной кадровой политики и программы мер, которая позволит планомерно претворить их в жизнь.

### 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. Войтович В. Ю. Основы научного государственного и муниципального управления. – 2016.
3. Галкин И. В. Актуальные проблемы кадровой политики государственной и муниципальной службы //Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – №. 9-2. – С. 131-132.
4. Добролюбова Е. И., Александров О. В. Стратегическое управление кадровыми ресурсами на государственной службе как инструмент оптимизации их численности //Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – №. 1.
5. Зимин В. А., Пастухова Л. Ш. Совершенствование политики по развитию кадрового потенциала органов государственной власти: монография. – "Scientificmagazine" Kontsep, 2015.
6. Зинченко А. В., Слепцова Е. В. Применение концепции управления по целям в системе управления персоналом государственной службы //Экономика устойчивого развития. – 2016. – №. 4. – С. 128-132.

7. Коргина О. А., Парушина Н. В., Полянин А. В. Особенности формирования и реализации кадровой политики при расчете заработной платы работникам государственных унитарных предприятий //Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – №. 6.

8. Меркулов П. А. Развитие государственного управления в России через систему подготовки кадров //Управленческое консультирование. – 2016. – №. 4 (88).

9. Симашенков П. Д. Кадровая инноватика и исторический кризис менеджериализма //Концепт. – 2015. – №. 3.

10. Тихонов А. И., Новиков С. В. Институциональные аспекты государственной кадровой политики в России //Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2017. – №. 2. – С. 25-32.

*Оригинальность 77%*