



# **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

---

**Государственная кадровая политика и ее  
взаимосвязь с кадровой политикой организации**

# Рекомендуемая литература

---

**Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009.**

**Управление персоналом организации: Учебник. /Под ред. А.Я. Кибанова. — 4е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРАМ, 2010**

**Анисимов В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Практическое пособие кадровика. - М.: Экономика, 2009.**

# Сущность государственной кадровой политики

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на определение кадровой доктрины и установление форм и методов кадровой деятельности, на формирование и рациональное использование кадрового потенциала.

Политика - дело тонкое...



**Государственная кадровая политика** – система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране; выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию трудовых ресурсов, кадрового потенциала страны; наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе.

# Уровни и виды государственной кадровой политики



# Уровни и виды государственной кадровой политики

## Виды государственной кадровой политики (КП)

### **Государственная КП в области трудовых ресурсов:**

Государственная демографическая политика;  
Политика в области занятости;  
Политика в области образования;  
Политика в области культуры;  
Политика в области управления персоналом

### **Государственная КП органов государственного управления:**

Политика формирования и развития федеральной госслужбы;  
Политика формирования и развития персонала госслужбы субъектов РФ;  
Политика формирования и развития персонала органов местного самоуправления

### **Государственная КП в отношении государственных организаций:**

Политика формирования и развития:  
хозяйственных товариществ и обществ;  
производственных кооперативов;  
государственных и муниципальных унитарных предприятий;  
некоммерческих организаций

### **Государственная КП в отношении предпринимательских, коммерческих негосударственных организаций**

# Цели и задачи государственной кадровой политики

Стратегическая цель кадровой политики заключается в создании кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, устойчивой конкурентоспособности в международном разделении труда.

## основные задачи государственной кадровой политики :

Создание равных и благоприятных правовых гарантий и социальных условий для проявления каждым работником своих знаний, навыков, способностей и талантов

Оптимизация использования имеющихся кадровых ресурсов, повышение профессионализма и компетентности работников

Укомплектование всех участков трудовой и служебной деятельности страны, особенно государственного сектора, квалифицированными, работоспособными, инициативными, добросовестными кадрами

Устранение таких негативных явлений и тенденций в кадровой политике и кадровой работе, как коррупция, субъективизм, протекционизм, кумовство, продажа должностей, закрытость, непрозрачность кадровых процедур и т.д.

## •Статья 37 Конституции РФ

### ■ Труд

• свободен

• доброволен

• безопасен

• оплачиваем

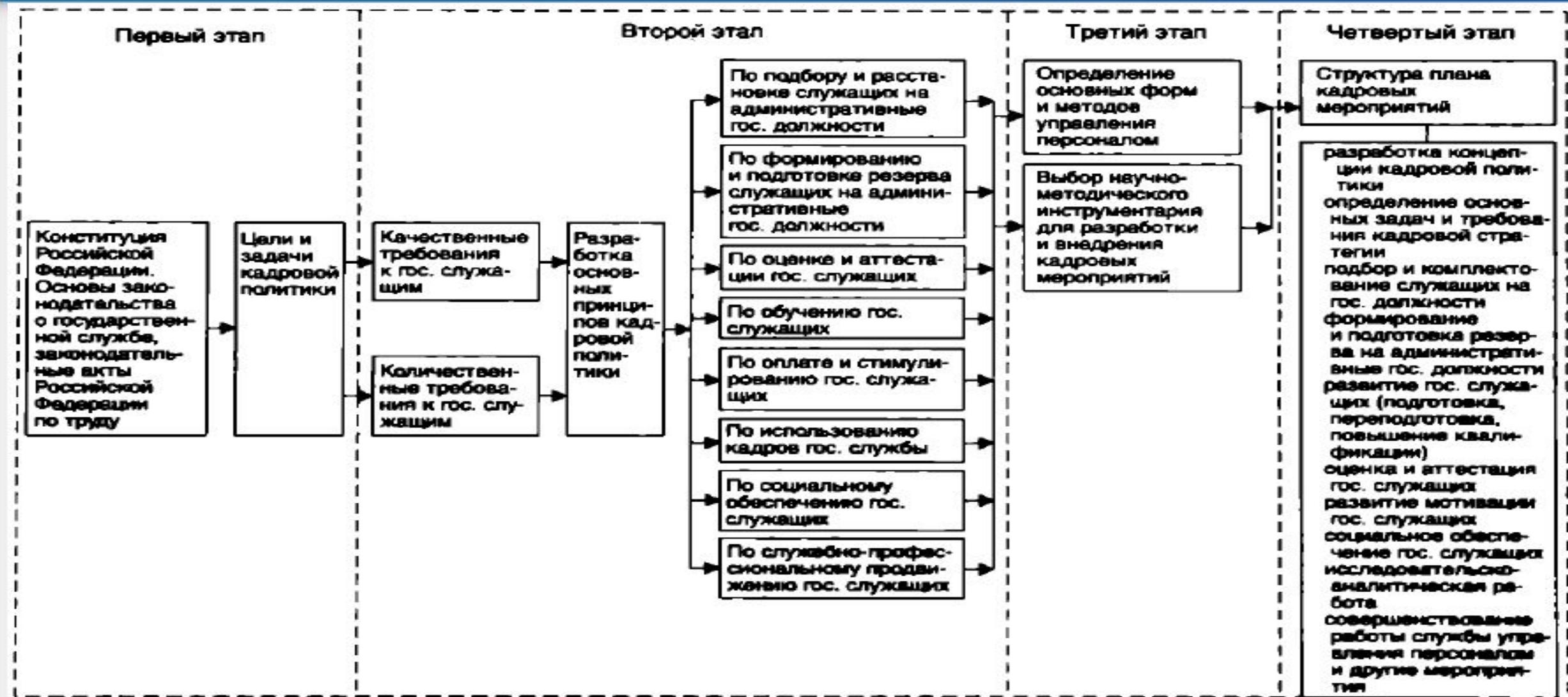
• право  
• на отдых

• право  
• на разрешение  
• споров

# Основы формирования государственной кадровой политики



# Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы



# Субъекты государственной кадровой политики



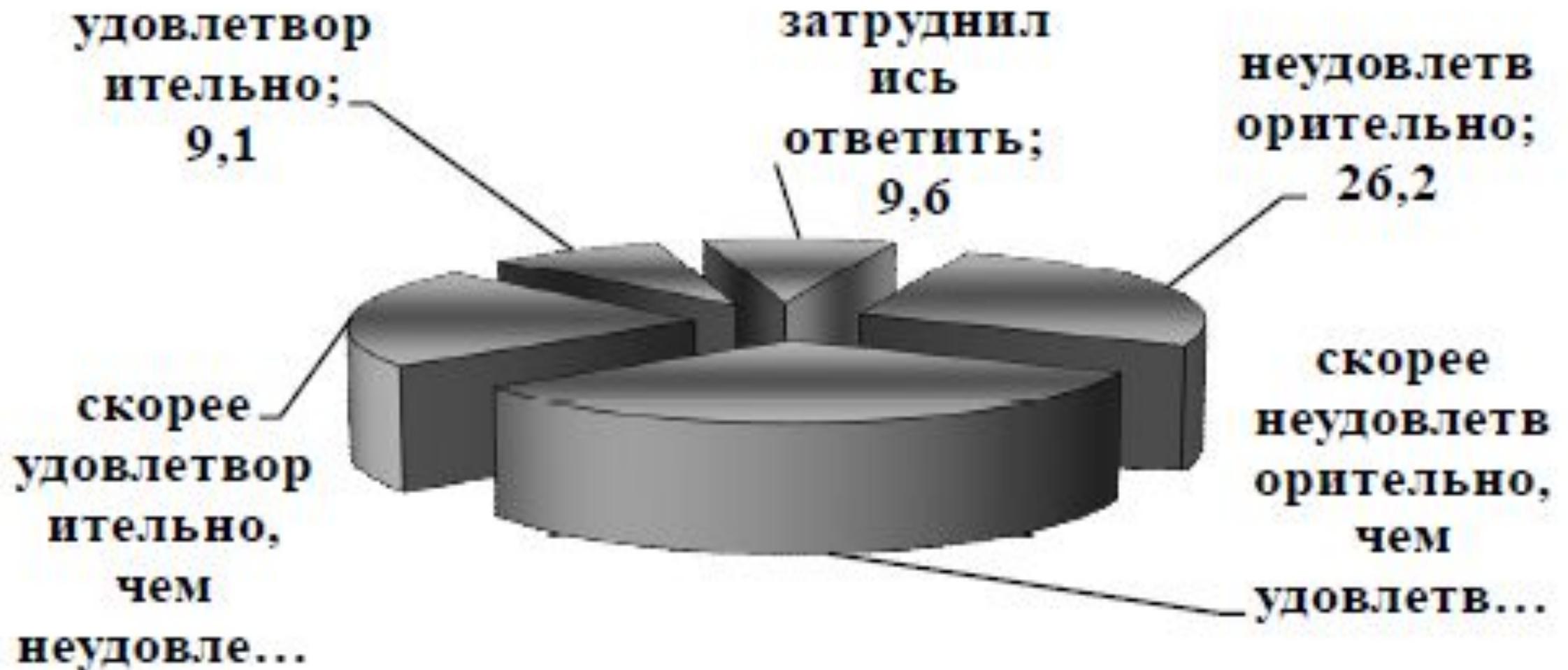
**Государство - главный субъект государственной кадровой политики**  
(Президент РФ , государственные органы, органы местного самоуправления)

**Политические партии**

**Общественные объединения**

**Хозяйствующие субъекты**

# Оценка экспертами взаимоотношений профсоюзов, работодателей и органов власти в области реализации ГКП



# Объекты государственной кадровой политики



**НАРОД**

**трудовые  
ресурсы**

**кадровый  
потенциал**

**кадры**

**Другие объекты ГКП**

*Кадровые процессы и отношения  
как объекты ГКП*

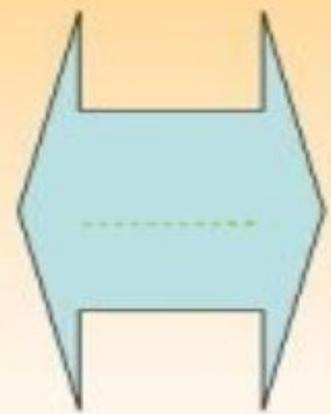
# Объекты государственной кадровой политики



## Объекты государственной кадровой политики

**Кадровые процессы**  
это - совокупность кадровых изменений в ходе реализации кадровой политики (программы) организации.

Содержание кадровых процессов определяется изменением качественных и количественных характеристик кадрового состава организации (предприятия, учреждения).



**Кадровые отношения**  
- совокупность связей между субъектами и объектами кадровой политики в процессе перевода ее целей, принципов, задач в область управления человеческими ресурсами.

# Приоритеты государственной кадровой политики

**Сдерживание роста абсолютной численности государственных служащих**

**Обеспечение стабильности кадрового состава.**

**Нормализация показателей структуры кадров государственных служащих по возрастному и половому признакам.**

**Обеспечение объективной и комплексной оценки профессиональных качеств государственных служащих.**

**Обеспечение однородности кадрового состава по уровню профессиональной подготовки.**

**Обеспечение условий продвижения на государственной службе.**

**Законодательство о государственной службе представляет собой правовую основу кадровой политики. Решения в сфере кадровой политики затрагивают фундаментальные права государственных служащих**

# Приоритеты государственной кадровой политики



## Результаты ответа респондентов и экспертов на вопрос: «Какие направления формирования кадрового потенциала наиболее эффективны в условиях современной России?»

| Направления формирования кадрового потенциала   | Исследование 2007 г. |              |
|---|----------------------|--------------|
|   | Респонденты (%)      | Эксперты (‰) |
| Создание правовых основ защиты общества от непрофессионализма   | 28,8                 | 42,3         |
| Оптимизация образовательной сферы в соответствии с потребностями общества   | 27,7                 | 44,8         |
| Оптимизация системы финансирования развития кадрового потенциала  | 37,5                 | 36,7         |
| Устранение несоответствия кадрового потенциала потребностям федерального и регионального рынков труда               | 20,1                 | 30,6         |
| Регулирование занятости населения   | 42,2                 | 31,5         |
| Контроль со стороны государственных органов за соблюдением трудового законодательства                               | 35,2                 | 30,6         |
| Контроль со стороны государства за соответствием профессиональной подготовки персонала требованиям законодательства | 22,0                 | 26,2         |

*Примечание:* сумма ответов превышает 100%, так как по методике опроса респонденты имели право отметить несколько вариантов ответа

# Общие принципы управления

---

---

**Объективности и научности**

**Комплексности и системности**

**Основного звена**

**Проблемной ориентации**

**Социальной ответственности**

**Целенаправленности**

---

---

# Принципы реализации государственной кадровой политики

Кадровая политика госслужбы представляет собой деятельность госорганов, их руководителей, а также структурных подразделений по вопросам госслужбы и кадров, направленную на подбор, подготовку, повышение квалификации, профессиональный рост госслужащих, обеспечивающую качественное выполнение ими полномочий органов государственной власти.

Политика -  
дело тонкое...

## Принципы кадровой политики:

общедоступность государственной службы

научной организации подбора и расстановки кадров, позволяющий учитывать способности, личностные и деловые качества работника

подчиненности целям и задачам, встающим перед госорганом в определенные периоды

соблюдение законности в сфере кадровой работы

демократизации, развития самоуправления, расширения гласности в кадровой работе, обновления, оптимальное сочетание опытных кадров и молодых специалистов

использования труда работников в соответствии с их квалификацией и специальной подготовкой и др.

# Теоретические проблемы государственной кадровой политики современной России

**Чрезмерное разнообразие понятийного и категориального аппарата**

**Недоработанность концептуальных положений государственной кадровой политики**

**Недостаточное научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности**

**Неэффективные механизмы воспроизводства и востребования высокопрофессионального потенциала в государственном и муниципальном управлении**

**Обеспечение единства государственной кадровой политики в масштабе Российской Федерации и разграничение сфер федеральной и региональной кадровой политики**

# Проблемы государственной кадровой политики России, имеющие практический характер

**Создание условий для свободного распоряжения гражданами России своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии**

**Формирование свободного цивилизованного рынка труда и рынка кадров**

**Низкий уровень профессионализма прежде всего управленческих кадров во многих сферах деятельности**

**Низкий уровень кадровой культуры у многих новых собственников и руководителей**

**Проблема формирования современной нормативно-правовой базы государственной кадровой политики и кадровой деятельности**

**Проблема качественного профессионального обеспечения управленческих структур**

**Определение политики развития персонала, предполагающей творческую реализацию личности и управление деловой карьерой сотрудников**

**Защита от безработицы и содействие со стороны государства в трудоустройстве**

**Несоответствие и нестыковка теории, доктрины ГКП и практики кадровой работы**

# Базовые механизмы реализации государственной кадровой политики

**нормативно-правовые механизмы**

**организационные механизмы**

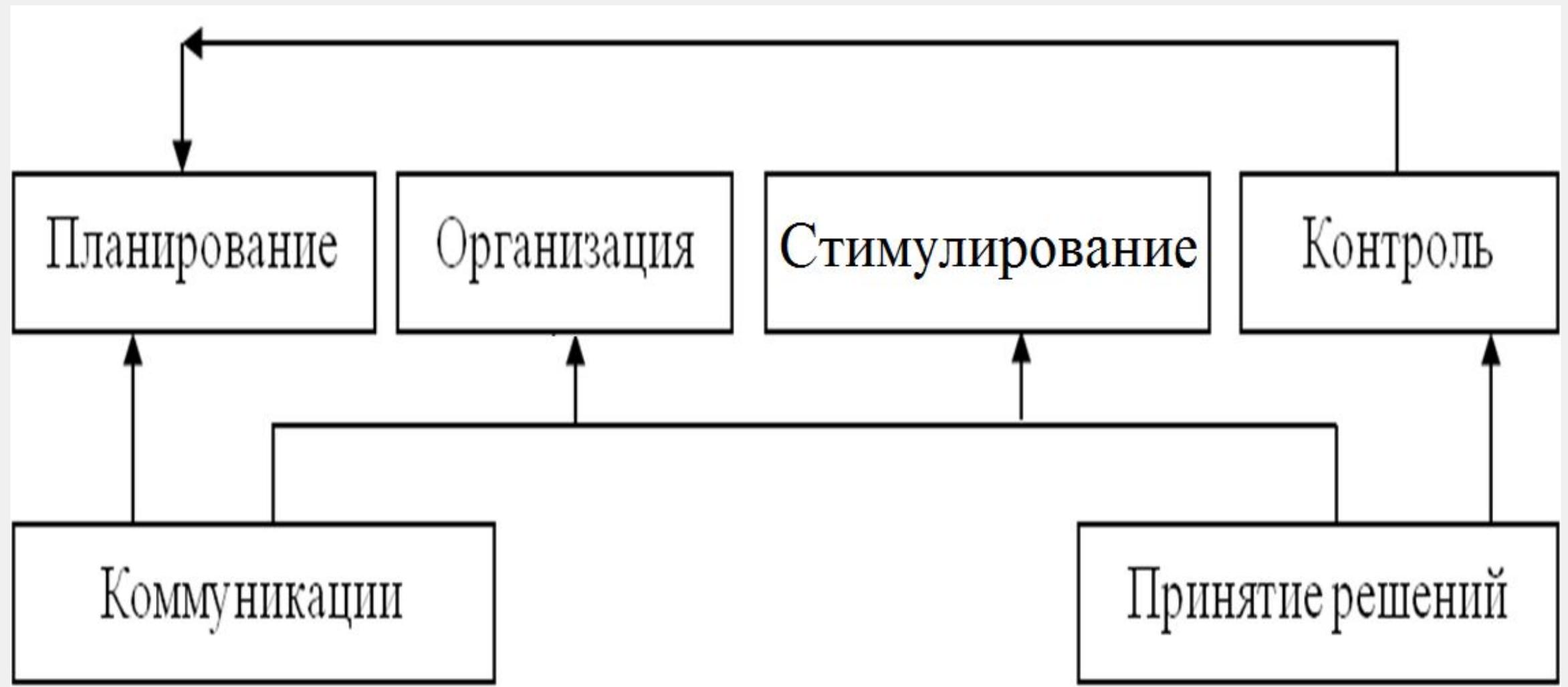
**технологические механизмы**

**финансово-экономические механизмы**

**информационные механизмы**

**научно-методические механизмы**

# Функции управления в контексте реализации государственной кадровой политики



**Политические**

**Правовые**

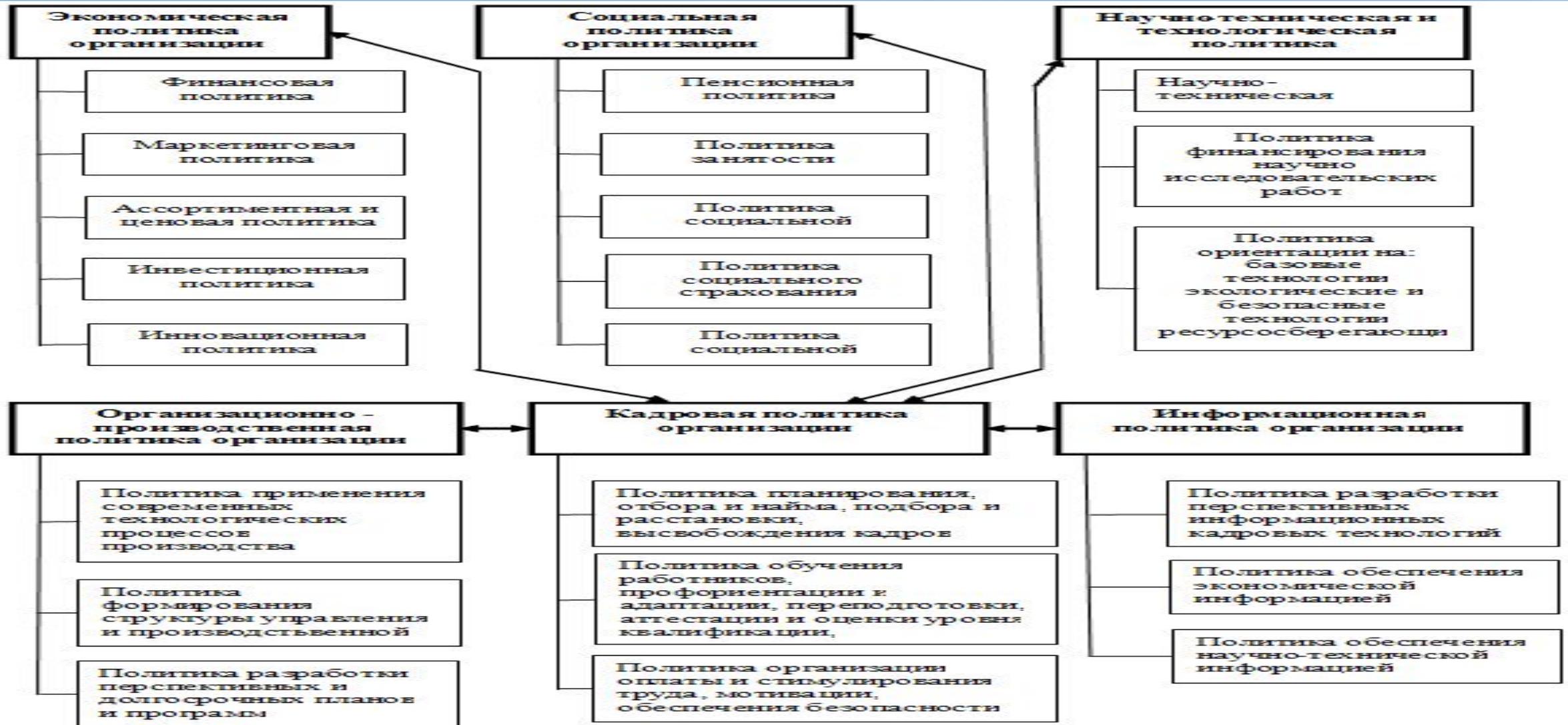
**Социально-экономические**

**Административные (организационные)**

**Информационно-пропагандистские**

**Собственно кадровые**

# Место и роль кадровой политики в политике организации





# Основные направления кадровой ПОЛИТИКИ

1. проведение конкурса на замещение должности; аттестация.

2. мотивация работников.

3. развитие персонала: обучение, подготовка резерва кадров, оценка персонала.

4. развитие организационной культуры.

5. соблюдение прав и обеспечение социальных гарантий работников.

6. сохранение преемственности в работе путем систематического привлечения к работе молодых кадров.

7. развитие наставничества и усилению работы с молодежью

8. систематическая работа по улучшению условий труда .

# В ходе формирования кадровой политики, должно происходить согласование следующих аспектов:

разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;

**организационно-штатная политика** — планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;

**информационная политика** — создание и поддержка системы движения кадровой информации;

**финансовая политика** — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;

**политика развития персонала** — обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;

оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности).

