

# **Кадровая политика**

**Кандидат психологических наук, доцент  
Моисеенко Наталья Владимировна**

**Кадровая политика** – это система теоретических знаний, взглядов, принципов организации, направленная на установление стратегии, приоритетов, характера, эффективных форм и методов кадровой деятельности.

# Типы кадровой политики

- **Пассивная** — отсутствие выраженной программы действий в отношении персонала, кадровая работа как ликвидация негативных последствий
- **Реактивная** — отсутствие кадровой стратегии и выполнение текущих функций
- **Превентивная** — прогнозирование кадровой ситуации на среднесрочный период и разрешение кризисных ситуаций
- **Активная** — прогнозирование и воздействие на кадровую ситуацию

# Типы кадровой политики

- **Закрытая** — ориентация организации на формирование кадрового состава, особенно занимающего административно-управленческие должности, за счет внутренних источников; недоступность информации о принципах кадровой политики и методах ее реализации и непрозрачность критериев отбора, оценки, мотивации персонала
- **Открытая** — ориентация на формирование кадрового состава любого уровня иерархии из различных источников, в том числе путем привлечения внешних кандидатов; информационная открытость и прозрачность принципов кадровой политики, направлений и основных инструментов работы с персоналом как для сотрудников, так и для внешних заинтересованных субъектов

# Характеристики эффективной кадровой политики

- Тесная взаимосвязь со стратегией развития государства, организации
- Стабильность
- Гибкость
- Обеспечение индивидуального подхода к персоналу
- Экономическая обоснованность

## Цели ГКП

- определение места и роли государства в реализации конституционного принципа создания условий для свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии;
- выработка и претворение в жизнь новой кадровой доктрины;
- формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего ресурса государства и общества.

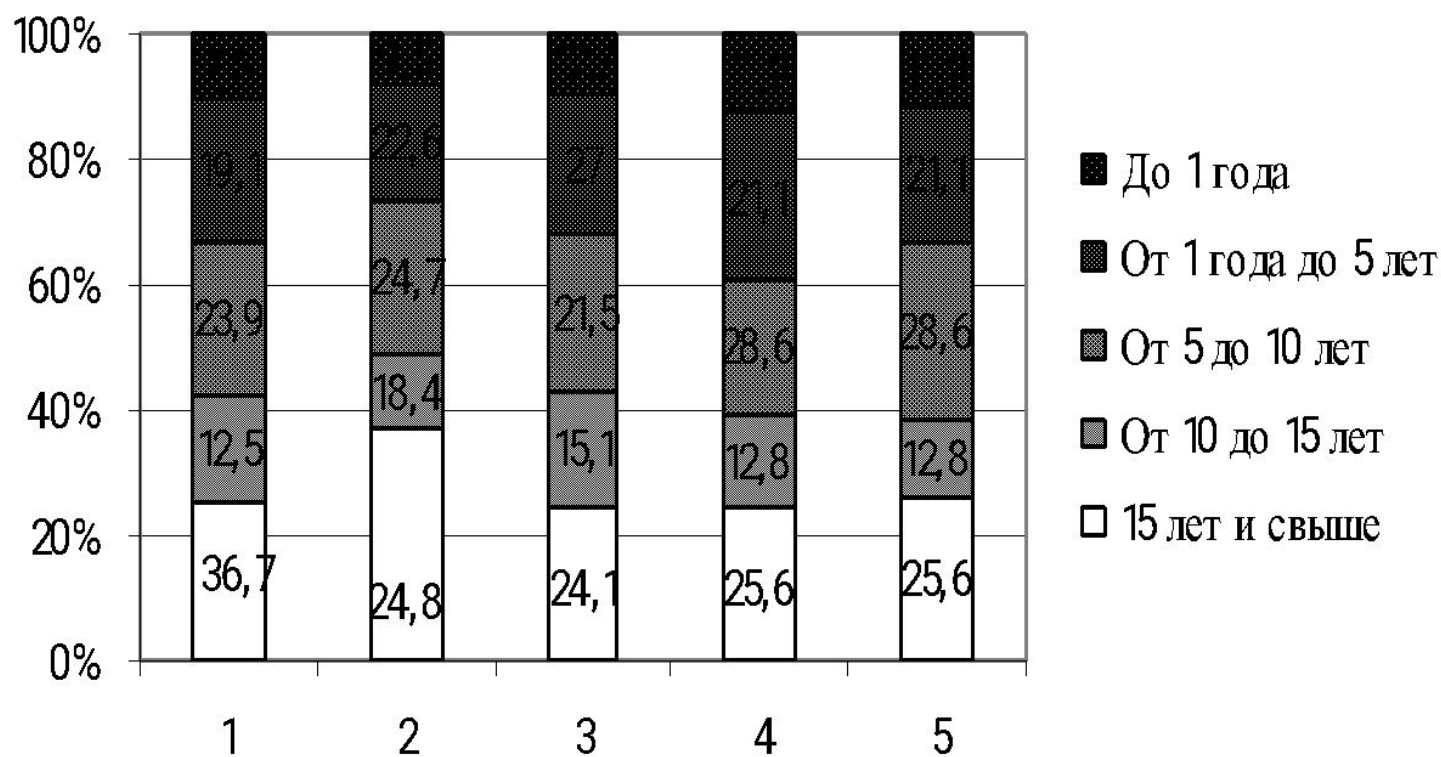
## Задачи ГКП

1. Создание равных и благоприятных условий и правовых гарантий для проявления каждым человеком своих талантов, знаний, способностей;
2. Укомплектование всех участников трудовой и служебной деятельности кадрами;
3. Повышение уровня профессионализма и компетентности кадров;
4. Борьба с коррупцией, протекционизмом и другими негативными явлениями в кадровой сфере.

# Состав работников, замещающих государственные должности, по возрастным группам и ветвям власти

|  | В % от общей численности работников на государственных должностях в органах соответствующей ветви власти |           |           |                 |
|--|--|-----------|-----------|-----------------|
|  | До 30 лет  | 30–49 лет | 50–59 лет | 60 лет и старше |
| Всего работников, замещающих государственные должности | 27,6   | 53,1      | 18,2      | 1,1             |
| в том числе в органах:                                 |  |           |           |                 |
| законодательной власти                                 | 14,6   | 49,4      | 30,5      | 5,5             |
| исполнительной власти                                  | 25,5   | 53,8      | 19,4      | 1,0             |
| судебной власти и прокуратуры                          | 37,6   | 50,3      | 11,0      | 1,1             |
| Других государственных органах                         | 23,8   | 52,6      | 21,5      | 2,1             |

# Состав работников, замещающих государственные должности, по стажу работы в государственных органах по ветвям власти





# Соотношение государственной кадровой политики и управления персоналом в государственной гражданской службе

| Государственная кадровая политика   | Управление персоналом   |
|---|---|
| По уровню   |   |
| Это стратегия формирования, развития и востребованности потенциала государственного управления (на общегосударственном уровне)  | Это механизм реализации ГКП в рамках конкретного органа власти: это своего рода технологический уровень реализации кадровой политики на первичном, низовом уровне государственного управления |
| По содержанию   |   |
| Это комплексный и стратегический подход к кадровому обеспечению государственной гражданской службы (включая профессиональные, социально-экономические, государственно-политические, правовые и другие аспекты), к развитию кадрового потенциала государства | Это прежде всего управление формированием, развитием и использованием профессионально-личностных способностей конкретного коллектива работающих с учетом потребностей данной организации      |

|   |  |
|---|--|
| Государственная кадровая политика   | Управление персоналом  |
| По функциональному назначению и субъектам управления  |  |
| <p>ГКП – это результат управленческой и правотворческой деятельности государства как главного субъекта управления (высших органов всех ветвей власти)</p> | <p>Это компонент и механизм реализации ГКП, составная часть управления государственной гражданской службой; субъекты управления персоналом – руководство государственного органа, его внутренних структур, в том числе кадровая служба</p> |
| Правовое закрепление  |  |
| <p>Конституция РФ, федеральные законы, указы президента РФ, постановления правительства РФ, других высших органов власти</p>                              | <p>Нормативно-правовые акты (приказы, положения, распоряжения) руководства министерства, ведомства данной организации в рамках и на основе федерального и регионального законодательства</p>   |