



# **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

**2017 г.**

# ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Население страны

Трудовые ресурсы страны

Экономически  
активное население

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА**

Государственная кадровая политика

Государственная политика в сфере занятости

Социальная политика государства

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА** — общенациональная стратегия в вопросах формирования, развития и обеспечения востребованности ее кадрового потенциала.

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ** — профессионально подготовленная часть трудовых ресурсов, способная участвовать в существующих видах трудовой деятельности.

**Раскрывают природу, причинную обусловленность, тенденции и закономерности развития кадровой политики как деятельности, ее место в управленческой практике общества и организации**

**Определяют нормативные правовые основания содержания кадровой политики и регулируют отношения в механизмах ее реализации как в обществе, так и в организации**

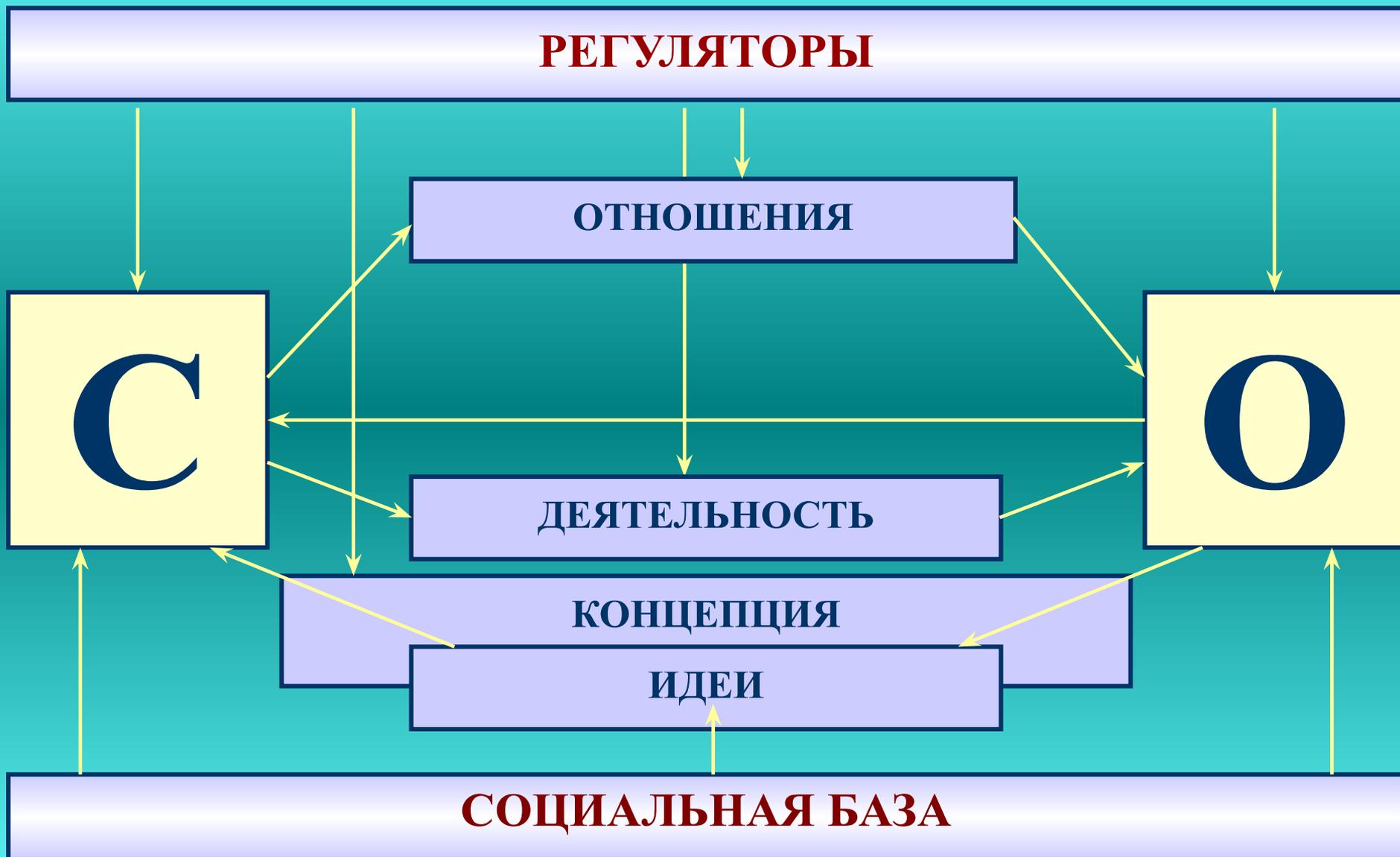
**Определяют содержание институциональных средств и технологий разработки и непосредственные механизмы реализации кадровой политики как в обществе, так и в организации**

**Представляют нормы и правила отношений между субъектами и объектами кадровой политики, которые основаны на общепризнанных требованиях (*принципах*) нравственного поведения и морали**

**Раскрывают и содержат необходимую информацию, сведения о состоянии и потребностях кадрового состава организации, а также технические и документационные средства работы с персональными данными**

**Предопределяют актуальные и потенциальные финансовые возможности и раскрывают экономические последствия реализации положений кадровой стратегии общества и организации**

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА



## **СТРУКТУРА КОНЦЕПЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

- **ЦЕЛЬ КОНЦЕПЦИИ**
- **ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ**
- **ХАРАКТЕРИСТИКА СУЩЕСТВУЮЩЕГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**
- **ЦЕЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **СУБЪЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **ОБЪЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**
- **МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

# ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.**

# ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы государственной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.*

## ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ними

Повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих

Совершенствование программ подготовки и профессионального развития государственных служащих

## ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих

Обновление и ротация кадрового состава государственных служащих

Формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования

Объективная оценка результатов деятельности государственных служащих, в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена

## ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Применение современных кадровых технологий и механизмов

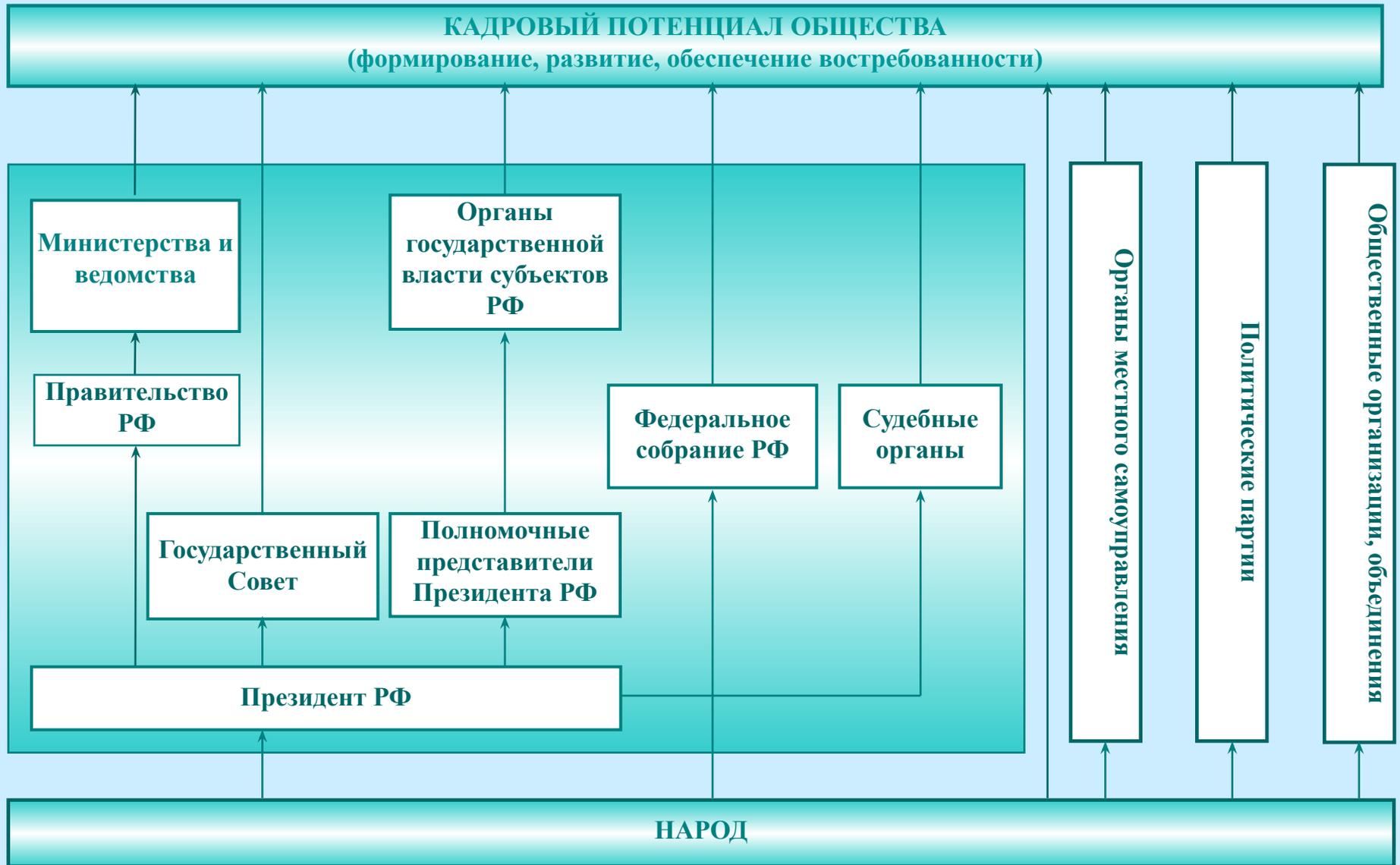
Повышение роли и ответственности кадровых служб государственных органов

**СУБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ** – носители определенных действующим законодательством прав, обязанностей и ответственности в области формирования и реализации государственной кадровой политики. Характерной особенностью кадровой политики демократического, правового, социального государства является ее многосубъектность. Субъекты государственной кадровой политики имеют сложную иерархию и структурируются в зависимости от имеющихся полномочий на соответствующем уровне. Каждому субъекту соответствует свой круг функций с учетом особенностей объектов государственной кадровой политики. В своих действиях субъекты независимы и относительно самостоятельны.

## **СТРУКТУРА СУБЪЕКТОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

- Президент РФ
- Федеральное Собрание РФ
- Правительство РФ
- Ряд органов исполнительной власти
- Судебные органы
- Политические партии
- Общественные организации

# СУБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



# ОБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



# ФАКТОРЫ, которые определяют содержание принципов кадровой политики

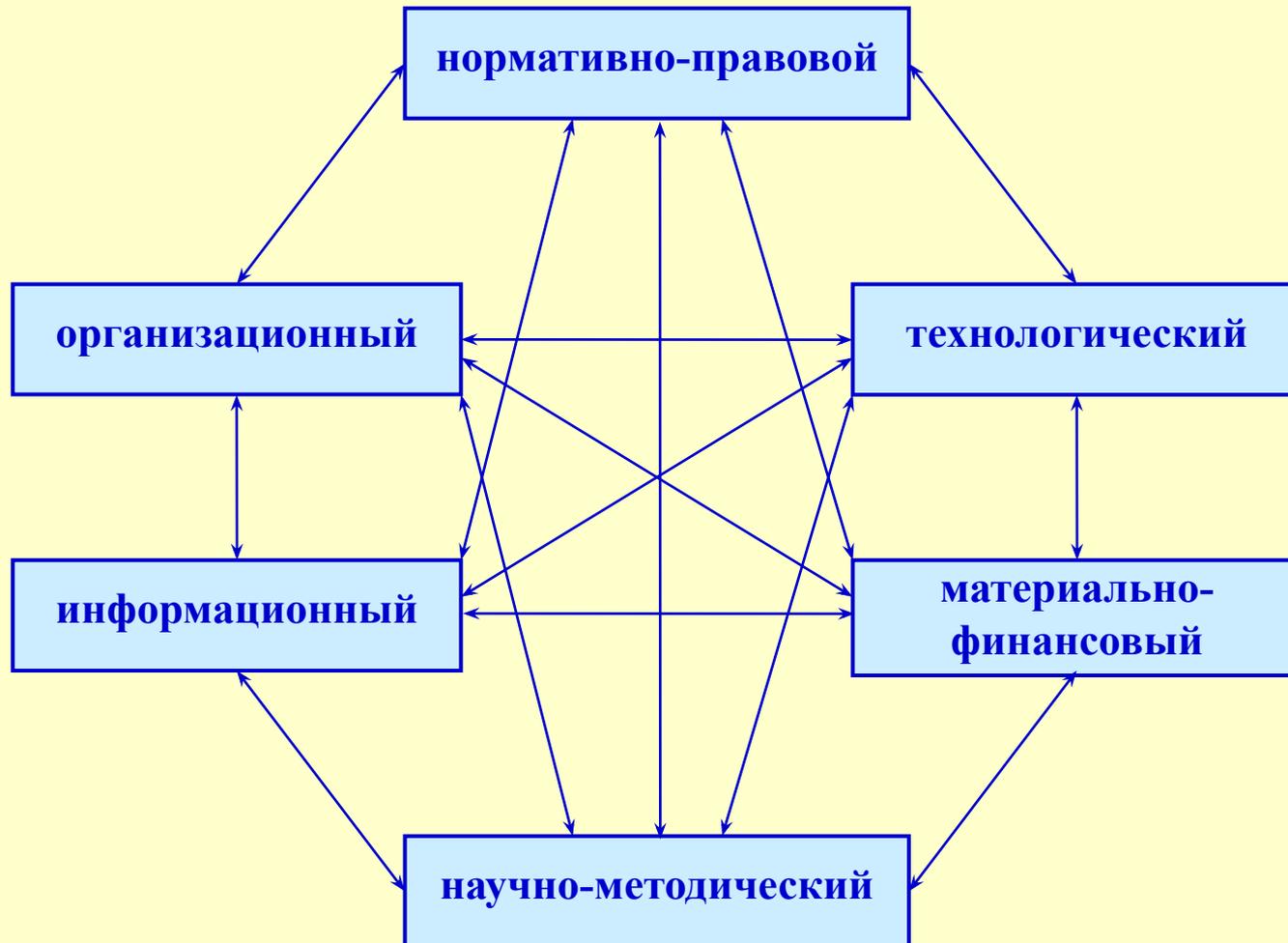
- условия, в которых действуют субъекты (*исторические, социальные, организационные и пр.*)
- социальная база
- интересы субъектов
- доминирующие ценности
- цели и задачи кадровой политики
- наличие ресурсов
- традиции
- профессионализм субъектов

# ПРИНЦИПЫ государственной кадровой политики

<i>желательные</i>	<i>порой практикуемые</i>
✓ законность	✓ кадровый произвол
✓ демократизм	✓ авторитаризм
✓ научность	✓ прагматизм, рефлексия
✓ профессионализм	✓ дилетантизм
✓ открытость	✓ закрытость
✓ патриотизм	✓ космополитизм ( <i>личная преданность, командный принцип</i> )
✓ преемственность	✓ революционный характер
✓ создание равных условий	✓ предпочтительность
✓ нравственный характер	✓ многослойная модель

# ***МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ***

*Система, преобразующая концептуальные идеи в реальную практику формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала.*



## ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ –

*повышение эффективности государственной службы, оптимизация затрат на государственных служащих*

## ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- ✓ *применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для государственной службы, оценки результатов служебной деятельности, создание условий для их должностного (служебного) роста;*
- ✓ *реализация программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих;*
- ✓ *внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов, законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих;*
- ✓ *обеспечение развития системы управления государственной службой.*

## ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- ✓ *создание профессиональной государственной службы;*
- ✓ *повышение эффективности кадровой политики в целях улучшения кадрового состава государственных служащих;*
- ✓ *повышение профессионального уровня государственных служащих;*
- ✓ *оптимизация численности федеральных государственных служащих.*

## МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- ✓ *создать эффективный механизм подбора кадров, обеспечения должностного роста на основе профессиональных заслуг и деловых качеств государственных служащих;*
- ✓ *повысить престиж федеральной государственной службы и авторитет федеральных государственных служащих;*
- ✓ *создать систему непрерывного профессионального образования, совершенствовать стандарты и программы подготовки и профессионального развития на основе открытого конкурсного отбора программ и образовательных учреждений;*
- ✓ *осуществлять управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;*
- ✓ *обеспечить обновление и плановую ротацию кадрового состава.*

# ВОПРОСЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ "О СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РФ"

## Формирование кадрового состава государственной службы

**обеспечивается**

*(п. 1 ст. 11):*

- созданием кадрового резерва для замещения должностей государственной службы, эффективным использованием кадровых резервов
- развитием профессиональных качеств государственных служащих
- оценкой результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена
- созданием возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих
- использованием современных кадровых технологий
- применением образовательных программ и государственных образовательных стандартов

## Отсылочные нормы

*(п. 2, 3, 4 ст. 11):*

- о порядке поступления на государственную службу и замещения вакантных должностей на конкурсной основе и не только
- о подготовке граждан для прохождения государственной службы
- о переподготовке, повышении квалификации и стажировке

## Определение видов кадрового резерва

*(ст. 17):*

- федеральный
- в федеральном государственном органе
- субъекта Российской Федерации
- в государственном органе субъекта Российской Федерации

# ВОПРОСЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ФЕДЕРАЛЬНОМ ЗАКОНЕ "О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РФ"

## ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

- ✓ назначение на должность с учетом заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств
- ✓ совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих

Ст. 60

## ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

- ✓ профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития
- ✓ содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе
- ✓ ротация гражданских служащих
- ✓ формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование
- ✓ оценка результатов профессиональной служебной деятельности посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена
- ✓ применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении

Ст. 61-63, 14, 44, 49

Ст. 44, 14, 49

Ст. 28, 44

Ст. 64, 44

Ст. 48, 49, 44

Ст. 22, 27, 44

# КОНЦЕПЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СТРАТЕГИЯ ГОСУДАРСТВА ПО ВОСПРОИЗВОДСТВУ И ВОСТРЕБОВАНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА, ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ПОДГОТОВЛЕННОЙ ЧАСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА

## ПРИНЦИПЫ

ЗАКОННОСТЬ

НАУЧНОСТЬ

ДЕМОКРАТИЗМ

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

ОТКРЫТОСТЬ

ПАТРИОТИЗМ

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

РАВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ДОСТУПНОСТЬ

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**  
Определение роли государства в создании условий для свободного использования гражданами своих способностей, их развития и востребованности в обществе

## СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

Формирование и востребованность кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособности в международном разделении труда

Обеспечить регулирование процессов формирования и востребования кадрового потенциала страны

Обеспечить защиту граждан, общества и государства от непрофессионализма

Обеспечить привлечение институтов гражданского общества к участию в процессах развития и реализации интеллектуальных и профессиональных ресурсов России

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

разрабатывается и осуществляется с учетом объективных факторов состояния кадрового потенциала и избранных приоритеты социально-экономического развития общества

Механизмы востребованности кадрового потенциала общества

Государственные механизмы защиты общества и профессионалов

ГОСУДАРСТВО И  
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Правовые, организационные, информационные основы государственной кадровой политики

Институты гражданского общества и государственная кадровая политика

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МИНИСТЕРСТВА ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ЦЕЛИ

### Принципы, приоритеты, механизмы и технологии реализации

#### Департамент управления делами государственной службы и кадров



## РЕЗУЛЬТАТ

**Повышение результативности работы МПР России за счет оптимизации функций, структуры и численности аппарата формирования высокопрофессионального состава государственных служащих и создания эффективной системы управления государственной службой и персоналом министерства**