



**Кадровая политика**

# Определение механизма государственной кадровой политики. Классификация и роль механизмов.



Выполнила:  
Шишкова Валерия  
ГБ-113

Механизмы реализации ГКП являются одной из самых значимых проблем в силу актуальности и новизны.

Основой механизма реализации ГКП служит концепция, которая определяет:

- целеполагание кадровой политики и кадровой работы,
- позволяет выработать принципы, формы, методы, критерии оценки и отбора кадров, их расстановки,
- рационального использования, служебного роста,
- профессионального обучения и воспитания.

Эти черты придают механизму реализации ГКП единство, целостность, определенность, направленность, создают возможность реализации кадровых технологий в практике, делают их эффективными.

# проф. В.И. Лукьяненко (РАГС)

- Механизм реализации государственной кадровой политики есть система кадровой деятельности, направленная на кадровое обеспечение реформ в переходный период и отражающаяся на концепции государственной кадровой политики, законодательной базе, принципах, методах, способах, методиках, технологиях и формах кадровой работы.

# проф. В.А. Сулемов (РАГС)

- Определяет, механизм кадрового обеспечения государственной службы как особую систему реализуемых на практике мер (правовых, организационно-управленческих, социально-экономических, воспитательных и др.), определенный порядок кадровой деятельности.

проф. В.М. Анисимова  
(Администрация Президента РФ)

- Сущность механизма реализации государственной кадровой политики заключается в том, что это система учреждений и мер (административно-организационных, социально-экономических, правовых, профессиологических, культурно-воспитательных), приводящих в действие кадровую политику



Механизм реализации ГКП включает систему кадровой деятельности и кадрового обеспечения, систему государственных органов и учреждений, систему мер (технологий), приводящих в действие кадровую политику.

# Модель механизма ГКП имеет четыре уровня:

- верхний уровень — концептуальный — теоретические основы ГКП;
- второй уровень — нормативно-правовой — законодательная база ГКП;
- третий уровень — организационный — специальные институты — органы, занимающиеся кадровой работой;
- четвертый уровень, наиболее приближенный к кадрам, — технологический — формы, способы и методы кадровой работы.

# Субъекты кадровой работы — органы и должностные лица воздействующие на кадры.

Субъекты ГКП подразделяются:

- по уровням государственной власти (федеральный уровень и уровень субъектов Федерации);
- по сферам государственного управления (государственный, муниципальный, рыночный, смешанный секторы);
- по ветвям власти (законодательная, исполнительная, судебная).





Очень важно разграничение функций и компетенций структур и их кадровых служб, законодательное разграничение полномочий в решении кадровых вопросов между федеральными органами власти, органами власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления.

Группа механизмов, обеспечивающих реализацию ГКП, включает в себя по крайней мере пять блоков обеспечения: законодательные нормы, организационные ресурсы, методические средства научные выводы и материально-финансовые ресурсы. Соответственно этому формируются и действуют следующие основные механизмы реализации ГКП: нормативно-правового, организационного, учебно-методического, научно-исследовательского и материально-финансового обеспечения.

# Механизм нормативно-правового обеспечения кадровой политики

Включает разработку:

- нормативной правовой базы ГКП, которая регламентирует функции и полномочия государственных органов и должностных лиц в области кадровой деятельности,
- регулирует функции и задачи кадровой работы и работы кадровых служб.

Это исключительное право прежде всего высших органов законодательной власти, которые принимают законы и другие нормативные правовые акты, касающиеся кадровой работы, а также Президента РФ и Правительства РФ.



- Нормативно-правовое регулирование проводимой ГКП осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными актами РФ, общепризнанными нормами международного права, конституциями (уставами), законами и иными актами субъектов РФ.



Главное в законодательно-нормативном обеспечении государственной кадровой политики — создание единого и развитого правового поля кадровой политики и кадровой деятельности в России.

- Нормативно-правовое закрепление единых для России принципов, механизмов, технологий, процедур, стандартов придаст кадровой работе целостность, системность, стабильность, унифицированность, определенный централизм и, главное, действенность.

# Механизм организационного обеспечения кадровой политики

- Это механизм практического осуществления кадровой политики на всех уровнях.
- Механизм нацелен на создание и функционирование системы органов субъектов ГКП, формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность в стране.

На ФУ сегодня органами проведения в жизнь  
ГКП являются:

- Управление Президента РФ по кадровым вопросам и государственным наградам,
- Управление Президента РФ по вопросам государственной службы.
- Административный департамент Правительства РФ.
- Департамент государственного управления и местного самоуправления Правительства РФ,
- кадровые департаменты и управления федеральных министерств и ведомств и др.

На УС РФ эти функции выполняют:

- отделы государственной службы и кадров.

В органах местного самоуправления имеются свои кадровые службы.

В организациях, учреждениях и на предприятиях государственной, частной, смешанной форм собственности в обязательном порядке существуют службы кадров и управления персоналом, которые реализуют в жизнь кадровую политику.



Но, следует, создать реально действующий федеральный орган управления государственной службой(и на уровне субъекта), наделив его наряду с координационными полномочиями распорядительными и контрольными.

В рамках механизма организационного обеспечения ГКП необходимо:

- обратить внимание на систему профессионального развития персонала, включая профессиональную подготовку, проф. переподготовку и повышение квалификации.
- установить четкий порядок должностных назначений и служебного роста, что обеспечит становление системы профессионального движения кадров всех уровней.

Особую роль должны играть кадровые технологии прохождения государственной службы.

# Научно-исследовательский механизм

Включает разработку концептуальных, методологических основ государственной кадровой политики, ее категориального аппарата, проведение соответствующих научных исследований, реализацию социологических опросов.

Без концептуальных основ государственная кадровая политика и кадровая деятельность слепа.

## Особое внимание, на:

- прогнозирование кадровых изменений,
- определение новых тенденций в кадровых процессах,
- определение потребности в кадрах на федеральном и субъектном уровнях,
- внесение научно-практических рекомендаций по своевременной корректировке кадровой политики и кадровых программ.

# Учебно-методический механизм.

- Прежде всего это профессиональное развитие — подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка персонала. Сейчас происходит снижение общего уровня профессионализма кадров. Требуется корректировка существующей системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов всех сфер управления и хозяйствования, и особенно государственных гражданских служащих.

Учебно-методический механизм реализации государственной кадровой политики немыслим без использования современных отечественных и зарубежных инновационных методик профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, которые позволили бы использовать в учебном процессе самые передовые формы и методы обучения.

- Необходимо создать систему обучения работников кадровых служб государственных органов и органов МСУ, разработав для них специальные учебные планы и программы. Необходимы федеральный и региональные банки кадровой информации, использование которых позволит в центре и на местах перейти к плановым мероприятиям по профессиональной подготовке и переподготовке кадров государственной службы на основе государственного заказа.

# Механизм финансово-экономического обеспечения.

Данный уровень обеспечения кадров и кадровой политики удовлетворителен, но по сравнению с западными странами он явно недостаточен.



Прежде всего, необходимо повысить уровень заработной платы государственных служащих категорий «специалист» и «обеспечивающий специалист».

В разрабатываемых НПА, касающихся социально-экономического обеспечения как государственных служащих, так и всех других работников важно усилить социальную защищенность людей, что позитивно скажется на результатах службы.

Используя современный зарубежный опыт, важно повышать социальный статус и уровень доходов работников не столько посредством предоставления различных льгот и привилегий, сколько посредством увеличения их заработной платы.



В целом, механизм финансово-экономического обеспечения кадровой политики является важнейшим инструментом в руках руководителей и кадровых служб в отборе, расстановке и рациональном использовании кадров.





Спасибо за внимание!!

