

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.**

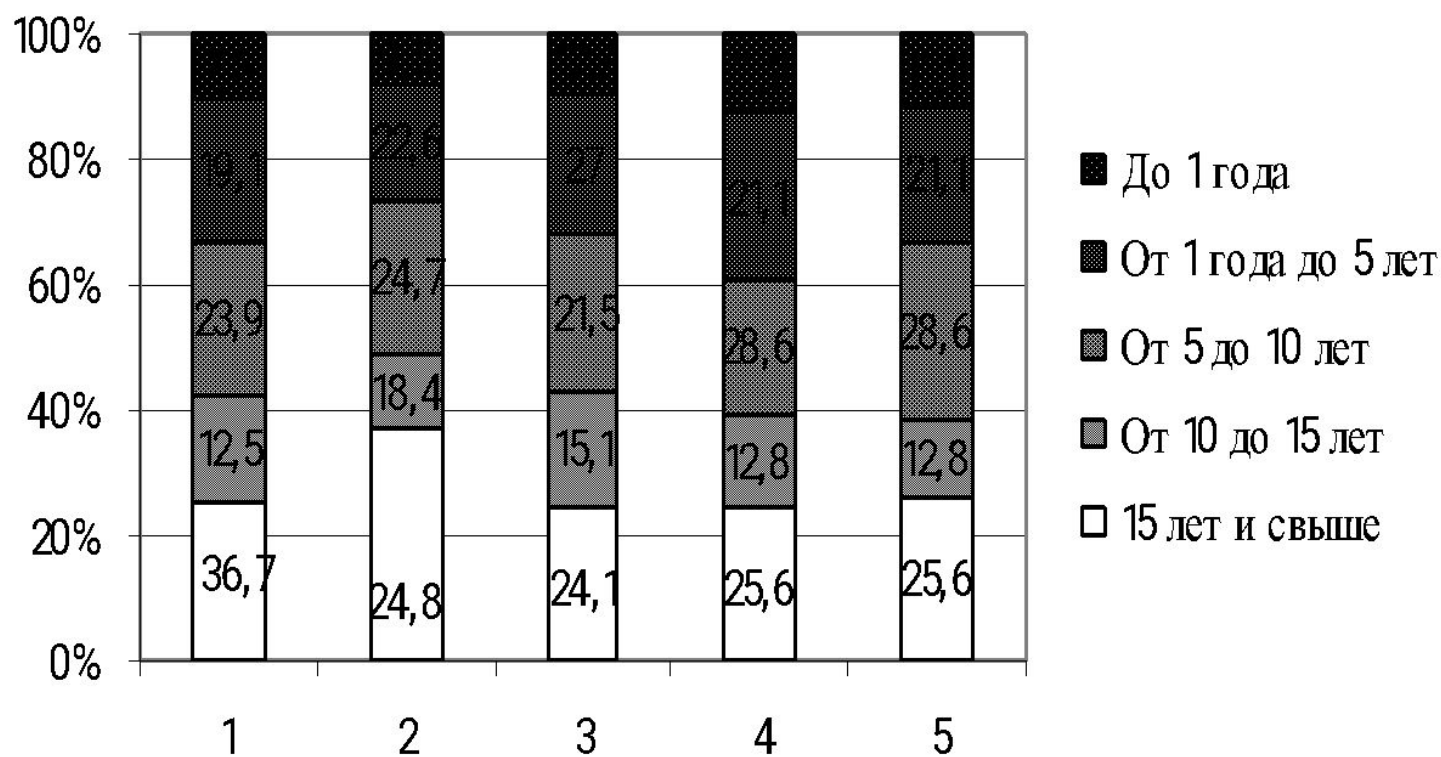
Задачи ГКП

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 Г К П 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	
ГКП – это результат управленческой и правотворческой деятельности государства как главного субъекта управления (вышних органов всех ветвей власти)	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
Правовое закрепление	
Конституция РФ, федеральные законы, указы президента РФ, постановления правительства РФ, других вышних органов власти	Нормативно-правовые акты (приказы, положения, распоряжения) руководства министерства, ведомства данной организации в рамках и на основе федерального и регионального законодательства