СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ………………...……………………..…………………………...…..3

1 Теоретические и методические аспекты исследования кадровой политики государства…………………………………………………………..……...……..5

1.1 Понятие, принципы и задачи кадровой политики государства……..5

1.2 Методические подходы к анализу и оценке кадровой политики государства…………………………………………………………………….…14

2 Анализ и оценка механизма организации и реализации кадровой политики в РФ…………………………………………………………………….…………21

2.1 Анализ и оценка механизма организации кадровой политики в РФ…………………………………………………………………………………21

2.2 Анализ и оценка механизма реализации кадровой политики в РФ.26

3 Пути совершенствования кадровой политики в РФ……………...…………37

3.1 Основные направления совершенствования кадровой политики в РФ……………………………………………………….......……………...…….37

3.2 Мероприятия, касающиеся развития кадровой политики в РФ…..40

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………….………………………………………………45

СПИСОК ИСПОЗЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……...……………..……...47

ВВЕДЕНИЕ

Формирование кадровой политики в Российской Федерации занимает огромное место. Трудовые ресурсы на предприятии являются объектом постоянного наблюдения со стороны руководства. Значимость данных ресурсов значительно возрастает в период рыночных отношений. Правильно подобранный трудовой коллектив – одна из главных задач предпринимателя. Он служит залогом успеха предпринимательской деятельности.

Актуальность темы заключается в том, что в условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики организации.

Целью кадровой политики выступает обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров.

Необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы максимально кратким путем приходить к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере.

Объект исследования – механизм кадровой политики государства.

Предметом исследования выступает совокупность социально-трудовых и экономических отношений, складывающихся по поводу решения проблем кадровой политики государства.

Целью данной курсовой работы является исследование сущности кадровой политики государства, достижения которой возможно при решении следующих задач:

– максимально углубленное и обширное рассмотрение теоретических основ формирования кадровой политики;

– анализ действующей кадровой политики государства;

– разработка рекомендаций.

Теоретическую базу исследования составили учебные пособия отечественных и зарубежных авторов.

Методы – изучение литературы, оценка, анализ, сравнение, индукция и дедукция.

1 Теоретические и методические аспекты исследования кадровой политики государства

1.1 Понятие, принципы и задачи кадровой политики государства

Кадровая политика, ее система и роль в государственной гражданской службе является одним из важнейших социально-экономических явлений в организации деятельности государства. Но прежде, чем более тщательно рассматривать государственную кадровую политику следует дать определение основным понятиям, которые используются при описании ее системы. Так, в первую очередь стоит рассмотреть такой базовый термин как «кадры»[5].

Кадры выступают как социально-экономическая категория, включающая постоянный состав квалифицированных работников государственных или негосударственных организаций, учреждений либо предприятий. Понятие «кадры» подразумевает основной состав сотрудников какого-либо учреждения или предприятия, который обеспечивает успешную реализацию его деятельности. В виде равноценной категории выступает понятие персонала. Однако между ними существует ряд принципиальных отличий. Значение понятия «персонал» несколько шире, чем «кадры», оно включает в себя весь штатный состав организации и характеризуется группой лиц, объединенных по профессиональным признакам. В отличие от персонала организации, кадры характеризуются следующими признаками:

1. Сотрудник имеет специальные навыки и подготовку, необходимую для реализации своих должностных обязанностей, а его профессиональная квалификация достаточно устойчива.
2. Трудовая деятельность является постоянной и представляет собой основной источник финансового обеспечения сотрудника.
3. Исполнение сотрудником служебных обязанностей способствует реализации основных целей и задач данной организации [2].

Раскрывая основные понятия, используемые для описания государственной кадровой политики, нельзя не упомянуть такой термин, как «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает необходимым уровнем физического и интеллектуального развития, определенными знаниями и умениями, которые дают возможность трудиться. К трудовым ресурсам относится население как в трудоспособном возрасте, за исключением социальных групп не способных к трудовой деятельности, то есть экономически активное население, так и граждане вне рамок трудоспособного возраста, которые заняты в трудовом процессе. Необходимо заметить, что такие понятия, как персонал и кадры в большей мере относятся к организации, в то время как понятие трудовые ресурсы можно увязать с государством и обществом в целом.

Следующим понятием, которое необходимо рассмотреть, является понятие «кадрового потенциала». Бурмистрова Н.О. трактует данно определение сразных сторон.В широком смысле, кадровый потенциал представляет собой умения и навыки сотрудников, которые могут быть использованы для повышения результативности и эффективности работы предприятия или организации в различных областях ее деятельности, с целью получения прибыли или достижения социального эффекта. Анализируя кадровый потенциал в более узком смысле, его можно определить как временно свободные или резервные трудовые места, которые в перспективе могут быть заняты сотрудниками в результате их профессионального развития и обучения. Различные организации используют систему управления кадровым потенциалом в целях повышения уровня квалификации сотрудников и обеспечения их стимулом к эффективной трудовой деятельности. Таким образом, суть управления данным процессом заключается в том, чтобы оказывать содействие организации по совершенствованию и развитию профессионализма ее работников [3]. Мы полностью солидарны с формулировкой данных понятий и считаем их актуальными на сегодняшний день.

После того, как были даны определения основным терминам, можно перейти к рассмотрению самого понятия кадровой политики.

Кадровая политика – это совокупность идей, принципов, стратегий и организационно-практических мероприятий государственных и негосударственных организаций, которые направлены, в свою очередь на установление целей, задач, характера проводимой политики, определение форм и методов кадровой работы. В широком смысле государственная кадровая политика подразумевает систему официально признанных целей, задач и принципов деятельности государства, направленную на регулирование всех кадровых процессов в стране. Рассматривая более опосредованно данное понятие можно охарактеризовать его как деятельность государства, направленную на формирование, профессиональное развитие и востребование кадрового потенциала страны, а также регулирование кадровых процессов и отношений в обществе. Значимым для раскрытия сущности кадровой политик может выступать определение «основателя» теории управления Ф. У. Тейлора, который утверждал, что это «развитие каждого отдельного рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на такие рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу». Но на сегодняшний день данное толкование можно счесть слишком узким, в связи с развитием данной научной области. Можно привести более современное определение. Как утверждает Базаров Т. Ю., кадровая политика определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов. Цель кадровой политики же выступают обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранение как численного, так и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда. Данная формулировка уже более приближены к сегодняшним реалиям [16]. Следует привести еще одну трактовку. По мнению Половинко В. С., кадровая политика традиционно ассоциируется с различными областями управления персоналом: политикой подбора и расстановки кадров, оплаты труда и вознаграждений, обучения персонала, коммуникативной политикой и т. д. Это отражает и приоритеты управления персоналом, и идеологию, и методологические подходы к решению проблем управления персоналом,[14]. С такой трактовкой данных категорий мы полностью согласны и разделяем подходы к видению данной проблемы.

Таким образом, суть кадровой политики государства состоит в обеспечении социально-экономического развития страны необходимыми для этого кадрами [4].

Существует несколько субъектов государственной кадровой политики, однако главным из них, безусловно, является государство. Но, несмотря на то, что государство представляет собой основной субъект кадровой политики, оно вовсе не является монополистом в данной сфере. Согласно ст.11 Конституции РФ государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент РФ, Федеральное Собрание РФ, Правительство РФ и суды РФ. Так, участвуя в государственной власти, данные органы имеют возможность воздействовать на государственную кадровую политику. Ст.3 Конституции Российской Федерации устанавливает право народа осуществлять свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти. Таким образом, посредством участия в выборах государственного и муниципального уровня граждане имеют возможность косвенно участвовать в управлении кадровыми процессами в стране. Это подтверждает, что государственная кадровая политика является легитимной и законной [6].

Являясь главным субъектом государственной кадровой политики, государство регулирует:

– состав и качество кадрового потенциала страны;

– степень востребованности профессионального потенциала общества;

– барьеры для общества от «непрофессионализма» с помощью лицензирования деятельности некоторых видов труда;

– защиту интересов профессионалов через организацию системы льгот и гарантии [3].

Объектом же государственной кадровой политики выступает общество, трудовые ресурсы, кадровый потенциал и кадры, то есть социальные группы, подвергаемые воздействию субъектов кадровой политики государства. В роли объекта государственной кадровой политики также можно выделить кадровые процессы, отношения и механизмы осуществления кадровой политики. Немало важным следует отметить, что каждый субъект кадровой политики может оказывать кадровое воздействие лишь на свои объекты, в то время как государство, будучи главным субъектом, распространяет свои кадровые полномочия на все кадры, процессы, отношения и трудовые ресурсы общества. Особое внимание в системе государственного управления уделяется кадровому составу государственной службы как объекту государственной кадровой политики. В то время как на другие кадры государство может воздействовать лишь опосредованно, используя правовые и организационные механизмы, кадровый состав государственной службы является объектом прямого влияния.

Так, субъекты и объекты государственной кадровой политики, выполняя различные роли, формируют две стороны единого кадрового процесса, направленного на решение конкретных кадровых проблем и реализацию целей кадровой политики.

Далее будет целесообразно рассмотреть главные цели кадровой политики государства, а также задачи, в полной мере раскрывающие данные цели. В качестве основных целей государственной кадровой политики РФ можно выделить [10]:

1. Определение места и роли государства в реализации принципа Конституции Российской Федерации. Роль государства заключается в обеспечении необходимых условий для граждан, которые позволили бы им свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать вид профессиональной деятельности.

2. Определение отношения государства к кадрам и к труду в целом. Однако следует учитывать одну из норм Конституции, согласно которой принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

3. Создание и реализация новой кадровой доктрины, основанием для которой является принцип социального партнерства государства и гражданина в ходе трудовой деятельности в условиях демократического общества. Суть данной цели заключается в том, что государство должно не принуждать человека к труду, а создавать благоприятные условия для профессиональной и творческой деятельности.

4. Формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего трудового и интеллектуального ресурса государства и общества. Данная цель направлена на создание такого кадрового состава, который бы смог обеспечить динамичный социально-экономический рост и развитие Российской Федерации в профессиональном и нравственном смысле.

Теперь же необходимо выделить ряд задач государственной кадровой политики, который направлен на раскрытие данных целей. Так, ее основными задачами являются [7]:

1. Создание равноценных и продуктивных условий, а также обеспечение гарантий для профессионального, интеллектуального и творческого развития граждан. На сегодняшний день необходимо создать такие условия, которые позволили бы каждому человеку реализовать свой потенциал, развить необходимые навыки и умения в целях обеспечения на их основе эффективного осуществления административных и хозяйственных функций государства.

2. Оптимизация деятельности существующих кадровых ресурсов, повышение результативности и коэффициента полезности профессиональной и трудовой деятельности граждан, а также увеличение степени профессионализма и компетентности трудящихся, в особенности задействованных в системе государственного и муниципального управления.

3. Обеспечение всех субъектов трудовой деятельности, в особенности государственной сферы, квалифицированными, ответственными и инициативными сотрудниками, готовыми добросовестно выполнять свои обязанности. Выполнение данной задачи может быть достигнуто посредством эффективного использования, развития и сохранения кадрового потенциала страны, что требует четкого планирования государством кадровой политики.

4. Ликвидация ряда негативных тенденций, существующих на данный момент в кадровой политике. В качестве примера можно привести такие явления как коррупция, продажа должностей, протекционизм, отсутствие прозрачности в кадровой деятельности и т.д. Необходимо создать все возможные препятствия на пути к проникновению на управленческие позиции, в особенности в государственных органах, сотрудников, действующих в своих интересах и в интересах определенной группы лиц, так как основой государственной кадровой политики являются интересы всего общества и государства.

Эффективная реализация целей и задач, приведенных выше, может быть достигнута при соблюдении следующих условий:

– обеспечение активного участия государства в решении проблем, возникающих в кадровых и социально-трудовых процессах;

– создание качественного рынка труда, и как следствие отказ от дешевой рабочей силы, не соответствующей необходимым требованиям;

– гарантирование и предоставление социальной справедливости, устранение дискриминации определенных групп лиц в вопросах трудовой деятельности;

– прививание работникам чувства ответственности за результаты их труда, преодоление отчуждения и безразличия к ним;

– открытость и прозрачность кадровой деятельности для гражданского общества [9].

Именно эти требования предъявляются к современной государственной кадровой политике РФ. Однако не все из них на данный момент соблюдаются, вследствие чего имеется «большое пространство» для дальнейшего ее совершенствования.

Изучив понятие государственной политики, ее цели и задачи, нам следует акцентировать свое внимание на основные принципы в данной области. В принципах государственной кадровой политики отображены ее определенные закономерности, они содержат в себе суть, основное содержание, а также ее главные понятия. Другими словами, принципы представляют собой главные правила и положения, регламентирующие государственную кадровую политику. На сегодня существуют различные варианты классификации ее принципов, однако наиболее традиционным и широко используемым считается традиционный способ деления, который включает в себя три группы: общие (базисные), специальные и частные. Более подробную характеристику данных принципов можно увидеть в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация принципов государственной кадровой политики

|  |  |
| --- | --- |
| Классификация | Характерные черты |
| Общие (базисные) | Единство, законность, комплексность, научность, реалистичность, системность, демократизм, перспективность, гуманизм, гласность и открытость, социальную справедливость, принцип равных возможностей, отсутствие дискриминации, объективную оценку профессиональных и личностных качеств сотрудника. |
| Специальные Классификация | Равная возможность поступления на государственную службу, компетентность и профессионализм кадров, стабильность кадрового состава, единство кадровой  Характерные черты |
|  | команды, личная ответственность руководителя за отбор и работу с сотрудниками, политическая нейтральность и внепартийность, правовая и социальная защищенность кадров |
| Частные | Непрерывность, регулярность, новизна, связь с практикой, целесообразность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации |

Общие, или базисные, принципы дают определение основным чертам государственной кадровой политики в целом и применяются во всех сферах работы с кадрами. Данные принципы формируют целостность, целенаправленность и определенность в содержании государственной кадровой политике [15].

Специальные принципы государственной кадровой политики направлены на определение приоритетов, основных элементов и функционального предназначения конкретных видов профессиональной деятельности. В качестве примера можно привести специальные принципы, используемые государственной кадровой политикой в системе государственной службы [8].

Частные принципы государственной кадровой политики, в свою очередь, определяют функционирование отдельных составляющих кадровых процессов. Главной отличительной чертой частных принципов является их формирование конкретными организациями и работодателями, в то время как общие и специальные принципы формулируются государством. Тем не менее, они обязаны создаваться в строгом соответствии с базовыми и специальными принципами. В системе государственной службы существуют частные принципы кадрового обеспечения государственного аппарата, принципы прохождения государственной службы, принципы служебного роста, принципы профессионального развития и др. К примеру, можно проиллюстрировать частные принципы профессионального развития служащих [14].

Общие, специальные и частные принципы в своей совокупности составляют единую систему, которая реализуется на различных уровнях. На практике использование государством этих групп принципов позволяет определять направление развития кадровых процессов и отношений в государстве. Однако очень важно понимать, что использование данных принципов будет эффективно лишь в случае их взаимодействия и взаимозависимости. Их нельзя применять выборочно, предпочитая одни из них другим, так как оптимальный результат будет достигнуть только при системном подходе [9].

Итак, нами были приведены и проанализированы основные понятия, которые необходимы для последующего изучения государственной кадровой политики и кадровой работы, определены ее субъекты и объекты, выделены цели и задачи. Также были рассмотрены общие, специальные и частные принципы государственной кадровой политики, на которые опирается государство при регулировании кадровых процессов в стране.

Основываясь на единстве целей, задач и форм работы с кадрами, государственная кадровая политика предполагает некоторую степень дифференциации ее принципов с учетом отраслевой специфики, а также особенностей кадровых процессов отдельных организаций. Основываясь на вышеизложенном нами может быть более подробно рассмотрена кадровая политик в государственном секторе.

1.2 Методические подходы к анализу и оценке кадровой политики государства

С переходом к рыночной экономике, когда один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия – кадровый потенциал высокого качества, кардинально меняются основополагающие принципы и содержание кадровой политики. Целью кадровой политики является обеспечение максимально оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда [13].

Главные задачи кадровой политики могут быть решены разными способами:

– увольнять работников или сохранять, а если сохранять, то каким «путем» лучше (переводить на сокращенные формы занятости; использовать на несвойственных работах, на других объектах; направлять на длительную переподготовку и т.п.);

– подготавливать работников самим или находить тех, кто уже имеет необходимую подготовку;

– набирать со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению с предприятия;

– набирать дополнительно рабочих или обойтись имеющейся численностью при условии более рационального ее использования;

– вкладывать большие средства в подготовку «дешевых», но при этом более узкоспециализированных рабочих или «дорогих», но разносторонних.

Так как формирование кадров предприятия связано не с каким-либо однозначным решением, а с альтернативностью возможных путей и выбором наиболее эффективного из них, то имеет место такая постановка вопроса и о выборе стратегии трудообеспечения с учетом всех факторов и обстоятельств, характерных для настоящего и будущего.

Немало важным для эффективного проведения кадровой политики является ее оценка и анализ, то есть те методы и подходы, с помощью которых может анализироваться степень ее продуктивности.

Для начала можно рассмотреть методику оценки с точки зрения социологии. Здесь применимы такие компоненты, как:

– философский анализ – мысленное разложение целого на составные части, использование логических приемов мышления, мыслительных операций (абстракций, обобщения);

– социально-философский анализ кадровой – позволяет выделить различные этапы, условия и предпосылки развития, противоречивые тенденции взаимодействия общественных групп, структурных подразделений;

– системный метод познания – наиболее эффективный научный метод в сфере общественно-политических и экономических отношений. Именно системный метод позволяет получить объективную информацию о кадровых процессах; вооружить органы власти методами статистического и исторического анализа социального состояния, противоречий и закономерностей общественного развития и кадровой работы. Также он позволяет формировать целостное представление об обществе, основных его системах, законах и тенденциях развития кадровых процессов.

– методы социологического анализа кадровых процессов представляют собой систему логически последовательных процедур для получения достоверных данных о кадровом процессе, тенденциях и противоречиях его развития. Социологический анализ включает следующие этапы: подготовку исследования; сбор первичной социологической информации (необобщенные сведения: анкеты, интервью, записи наблюдателей и т.д.), подготовку собранной информации к обработке и ее обработку; анализ полученной информации; подведение итогов исследования; формулирование выводов и рекомендаций.

– статистический метод изучения кадровых проблем состоит в изучении статистических данных о кадровых процессах. Основывается на изучении совокупности фактов, касающихся кадровой работы. По степени охвата данный метод бывает полным (всестороннее изучение состояния и развития кадрового процесса) и частичным (исследование отдельных направлений или аспектов кадровой политики). Процедура данного анализа состоит из ряда последовательных стадий: формулирование задачи; подбор и критическая оценка статистических данных; констатация, оценка и систематизация фактов; обработка статистических материалов; характеристика особенностей и закономерностей кадрового процесса, формулирование выводов и предложений. Результаты анализа кадровых процессов с помощью статистических методов могут быть использованы при разработке концепции государственной кадровой политики, планов и кадровых программ, в практике организации и прогнозирования кадровой работы. Основные статистические показатели эффективности управления кадрами приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели эффективности управления персоналом

|  |  |
| --- | --- |
| Направления анализа | Показатели |
| Производительность труда | Объем реализации на одного работника и его динамика Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника и его динамика |
| Улучшение качества продукции, услуг | Количество рекламаций и их динамика Удельный вес брака и его динамика |
| Социально-психологический климат в коллективе | Взаимоотношения с коллегами Взаимоотношения с руководством Взаимоотношения с общественностью, коллегами |
| Уровень удовлетворенности персонала | Соответствие организационных и личных целей Коэффициент текучести персонала и его динамика  |

Еще одним отдельным критерием, по которому можно разграничить методику оценки кадровой политики, это выделение объективных и субъективных аспектов при анализе.

Объективный метод исследования означает взгляд на изучаемый объект (человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал, кадры, их деятельность) как бы со стороны. Это способ обеспечения совокупности элементов и связей, процессов, составляющих кадровую политику через анализ объективных результатов деятельности людей. Примерами объективного метода служат: наблюдение, сравнение и обобщение явлений и процессов действительности, метод разработки описательных модулей деятельности и отношений, аналоговые методы и др.

Субъективный метод подразумевает под собой рассмотрение человеком объекта изнутри как организации своей политико-социальной, экономической и других видов жизни, как реальности связанной с общественными интересами и ценностями. Если объективный метод исходит из того, что отправной пункт анализа – объект, существующий независимо от познающего субъекта, то в субъективном методе исходным пунктом анализа является не сам объект, а представление о нем тех или иных членов общества, точка зрения изучающего. Содержание субъективного метода составляет отношение и обеспечение объекта через призму отношений (его мнений, позиций, интересов). Примерами субъективного метода являются разнообразные социологические приемы изучения общественного мнения на предмет отношения и оценки конкретных явлений. К этой группе субъективных методов можно также отнести совокупность приемов разработки различных идеальных моделей той или иной должности (как она представляется субъекту).

Данные два методы несопоставимы, однако они могут быть объединены в один блок, поскольку обусловлены спецификой объекта воплощающего в себе объективную и субъективную стороны. При объединении неизбежны трудности, связанные например, с тем, что субъективный метод предполагает подбор объектов для изучения по усмотрению исследователя, с учетом его представлений об общественных приоритетах и ценностях, потребностях и интересах. Такой подход создает проблемную (познавательную) ситуацию. Суть ее в том, что констатирование объекта исследования (подбор фактов) – субъективный процесс, но результаты голосования должны быть объективными, общезначимыми (научной истиной). Выход из подобной ситуации имеется. Результаты должны быть получены таким способом, который давал бы возможность подвергнуть их проверке независимо от взглядов и настроений исследователя. Воплощением единства объективного и субъективного методов изучения и объяснения процессов, происходящих в кадровой политике, служит метод научно-практического эксперимента (способ получения информации об изменениях в поведении и деятельности субъектов и объектов кадровой политики, обусловленных воздействием на них некоторых управляемых и контролируемых факторов).

Для проведения анализа и оценки кадровой полотки также следует отметить несколько показателей, отражающих ее состояние. Среди таких можно выделить:

1. Коэффициент оборота по приему (Кпр):

Кпр = [Чпр/Чср.сп]\*100,

где Чпр – число принятых за данный период работников; Чср.сп – среднесписочная численность работников за тот же период.

 2. Коэффициент оборота по выбытию (Квып):

Ка = [Чвыб/Чср.сп]\*100,

где Чвыб – число выбывших за данный период работников; Чср.сп – среднесписочная численность работников за тот же период.

 3. Коэффициент текучести кадров (Кт):

Кт = [Чтек.к./Чср.сп]\*100,

где Чтек.к. – численность работников уволенных по причинам текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины – за прогулы, нарушение техники безопасности, самовольный уход по другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью), Чср.сп – среднесписочная численность работников за тот же период.

 4. Коэффициент замещения (Кзам):

Кзам = [(Чпр-Чвып)/Чср.сп]\*100

 5. Коэффициент постоянства кадрового состава (Кп.к.с.):

Кп.к.с. = [Чшт/Чср.сп]\*100,

где Чшт – численность работников, состоящих в штате в течение анализируемого периода.

Все вышеперечисленные подходы, методы и показатели могут с разной степени успешности показать состояние кадровой политики государства в определенный промежуток времени. И в тоже время каждый в отдельности и, что более важно использование нескольких как своего рода системного анализа рассматриваемой нами проблематик только поможет наиболее обширно и конкретно найти те «зоны», которые нуждаются в переработке и даже может быть в полной замене.

2 Анализ и оценка механизма организации и реализации кадровой политики в РФ

2.1 Анализ и оценка механизма организации кадровой политики в РФ

Проблема организации механизмов государственной кадровой политики является актуальной во все времена. Следует отметить, что за последние годы в Российской Федерации большое внимание уделялось становлению и развитию новой системы государственного и муниципального управления и совершенствованию работы с кадрами органов власти всех уровней. И не зря, ведь РФ занимает одну и самых высоких позиций в мировом рейтинге стран с точки зрения количества работников государственного аппарата по отношению к общему числу «занятых» в экономике, что можно увидеть в таблице 2.

Таблица 3 – Количество госслужащих в экономике

|  |  |
| --- | --- |
| Страна | Доля чиновников, работников госучреждений и госкомпаний по отношению к общей численности занятого населения (в %) |
| Египет | 63,4 |
| Белоруссия | 43,1 |
| Норвегия | 35,4 |
| Чехия | 31,8 |
| Россия | 30,6 |
| Швеция | 26,2 |
| Финляндия | 24,7 |

Независимо от конъюнктуры и возможных в будущем корректировок, к числу главных целей государственной кадровой политики следует отнести:

– создание благоприятных и равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний, достижения вершины творчества, всемерно стимулируя профессиональный рост и служебное продвижение, повышение качества и эффективной трудовой деятельности;

– обеспечение наиболее высокого профессионализма управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, добросовестными работниками;

– установление надежных преград на пути проникновения на руководящие и управленческие должности в системе государственного и муниципального управления людей, имеющих склонность к карьеризму.

За прошедшее время в нашем государстве немало было сделано в научном и практическом плане для решения проблем кадровой политики различного уровня. Однако создание механизмов реализации государственной кадровой политики остается сложнейшей теоретической и, конечно в первую очередь, практической проблемой.

При этом под механизмом реализации государственной кадровой политики следует понимать систему кадровой деятельности, которая направлена на кадровое обеспечение реформ, законодательную базу, принципы, методы, способы, методики, технологии и формы кадровой работы.

Необходимо подчеркнуть несколько основных систем эффективного проведения государственной кадровой политики такие, как механизм нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики, механизм организационного, механизм научно-информационного и механизм учебно-методического обеспечения кадровой политики.

Механизм нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики включает в себя органы государственной власти, в функции которых входит разработка законопроектов и подзаконных актов процедуру разработки и принятия новых законов и подзаконных актов, а также процедурные вопросы по отмене устаревших законов и подзаконных актов.

Механизм нормативно-правового регулирования

Администрация Президента РФ

Научные учреждения

Правительство

Рисунок 1 – Структура нормативно-правового механизма

Механизм организационного обеспечения государственной кадровой политики – это структура органов власти и управления всех уровней, формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность на федеральном, региональном и местном уровне. Этот механизм включает в себя организационное обеспечение всех вопросов подбора, обучения, расстановки, переподготовки и повышения квалификации кадров, проведения их аттестации, формирование резерва и его обучение, контроль деятельности кадров.

В целях создания целостной системы государственной службы РФ назрела необходимость законодательного закрепления ее единых правовых основ. Поэтому были разработаны и приняты приоритетные федеральные законы и иные нормативные правовые акты о системе госслужбы РФ, о видах государственной службы, о местном самоуправлении и о муниципальной службе. Эти законодательные и правовые акты должны обеспечить единый подход к правовому регулированию и организации государственной и муниципальной службы, приведению ее в соответствие со сложившими общественными отношениями и новыми экономическими условиями.

Механизм научно-информационного обеспечения государственной кадровой политики предусматривает разработку методологических основ и категориального аппарата государственной кадровой политики, системы индикаторов кадрового потенциала страны, регионов, федеральных и региональных структур, технологий прогнозирования кадровых изменений. Сюда можно отнести статистический учет, методологии учета и оценки кадрового потенциала, формирование банка данных.

Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики должно непременно охватывать все звенья подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации. Основным учебно-методическим центром этой работы является РАНХиГС при Президенте РФ и ее структурные подразделения, региональные академии государственной службы.

Между тем, до настоящего времени остаются недостаточно исследованными многие аспекты разработки и внедрения современных, кадровых технологий в системе муниципальной службы.

Необходимо отметить, что укрепление кадрового состава органов местного самоуправления является одной из приоритетных задач в становлении институтов государственной кадровой политики и требует более активных действий для ее эффективного решения.

Применительно к современной российской государственной и муниципальной службе кадровые технологии понимаются как комплекс задач управления персоналом госслужбы.

Можно выделить сразу несколько механизмов реализации кадровой политики на государственной службе, которые представляют систему мероприятий:

– направленных на защиту государственных и гражданских служащих (защита от неправомерных воздействий со стороны представителя нанимателя; органов государственной власти и их представителей, иных лиц в случаях, когда нарушаются права служащего при осуществлении им служебной деятельности);

– направленных на организацию и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы, формирование конкурсного кадрового резерва;

– ориентированных на адаптацию к прохождению государственной службы вновь поступивших государственных служащих;

– обеспечивающих эффективное прохождение государственной службы, включая применение кадровых технологий;

– заботящихся о ротации персонала управления на государственной гражданской службе;

– по предоставлению социальных гарантий прохождения государственной гражданской службы, которые также включают пенсионное обеспечение;

– нацеленных на привлечение государственных гражданских служащих к всевозможным видам юридической ответственности, включая антикоррупционные мероприятия;

– направленных на формирование оптимальной структуры органа государственной власти;

– отвечающих за создание кадровых служб и органов по управлению государственной гражданской службой в субъектах РФ.

Механизм организации кадровой политики в системе государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации должен быть несомненно ориентирован и полагаться на морально-этические ценности.

Как уже отмечалось проблемы, возникающие при осуществлении государственной кадровой политики на федеральном, региональном и местном уровнях во многом связаны с законодательными недоработками. Так, к примеру, нормативно-правовую базу в большинстве случаев имеют такие кадровые технологии, как аттестация, конкурсное замещение должностей, формирование и использование кадрового резерва. И в свою очередь практически не имеют нормативных документов или недостаточно проработана нормативно-методическая база таких кадровых технологий, как управление карьерой, ротация кадров, проведение государственных квалификационных экзаменов для государственных и муниципальных служащих, и некоторые другие.

2.2 Анализ и оценка механизма реализации кадровой политики в РФ

Механизм реализации государственной кадровой политики представляет собой систему различных видов деятельности, направленных на кадровое обеспечение развития российского общества и опирающихся на правовую базу, принципы, методы и технологии кадровой работы. Таким образом, механизм кадрового обеспечения – это система кадровой деятельности для достижения определенных целей. Этот механизм создается и запускается с учетом конкретной ситуации, хотя в нем могут и ряд стабильных компонентов.

Механизм реализации кадровой политики должен представлять собой систему планов, норм и нормативов, административных социальных, экономических и иных мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем.

Таким образом, чтобы осуществлять эффективное управление персоналом в рамках теории стратегического управления необходимо после определения целей и стратегий экономического развития организации сформулировать основные принципы управления персоналом в рамках кадровой политики. Ее определение даст основные цели, которые необходимо достичь для того, чтобы персонал организации соответствовал ее потребностям.

В данном механизме целесообразно выделить и рассмотреть несколько «блоков» обеспечения кадровой работы, которые в упрощенной форме представлены на рисунке 2.

 Блоки

Аудит (контроль)

Учебно-методический

Нормативно-правовой

Научно-информационный

Организационный

Рисунок 2 – Составные части механизма реализации кадровой политики

1. Нормативно-правовой (Указами Президента РФ утверждено Положение о федеральной государственной службе, созданы Совет по кадровой политике при Президенте РФ, Совет по вопросам государственной службы при Президенте РФ.).

На данном этапе все еще приоритетной остается задача создания системы законодательства, способной обеспечить надлежащее регулирование государственной кадровой политики. За последние годы здесь было немало сделано, особенно в области нормативного обеспечения работы с государственными служащими. В этом отношении, прежде всего, необходимо отметить принятие Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», позволяющего регулировать кадровую деятельность на правовой основе.

Приняты указы Президента, постановления Правительства, отдельные законы, нормы и положения которых позволяют регулировать общественные отношения в сфере реализации кадровой политики. Как правило, они касаются организации кадровых процессов в государственных и муниципальных органах, вопросов повышения квалификации, переподготовки кадров, аттестации, конкурсного отбора и т.п. По существу эта нормативная деятельность дублируется и конкретизируется, с учетом специфики регионов, в субъектах Российской Федерации. В некоторых случаях нормативно-правовое обеспечение кадровой работы, особенно в государственной и муниципальной сферах, в субъектах федерации идет более активно, чем на федеральном уровне.

Говоря о регулировании кадровых процессов в обществе в целом, необходимо отметить, прежде всего, формирование нового трудового законодательства в Российской Федерации. Однако регулирование кадровых процессов в негосударственной сфере ведется сегодня довольно неэффективно и ограничивается, как правило, введением определенных социальных гарантий и льгот для некоторых категорий населения при поступлении на учебу или на работу, при увольнениях и т.д.

Нормативная корректировка кадрового потенциала это непрерывный процесс. Однако этап кадровых изменений в связи с переходом России к «рынку» по существу завершается. Разрабатываются новые типовые и отраслевые нормы численности кадров, нормы труда, классификации должностей, справочники квалификационных характеристик должностей, аттестационные документы, положения о подразделениях, должностные инструкции, документы по учету персонала и т.д.

Основной проблемой в сфере нормативно-правового обеспечения государственной кадровой политики является отсутствие системного подхода, позволяющего обеспечить единую, и комплексную деятельность по формированию, развитию и использованию кадрового потенциала страны. Ведь по существу любой закон, так или иначе, касается людей, условий и правил их жизнедеятельности, влияет на развитие человеческого потенциала. Негативно сказывается здесь отсутствие концепции государственной кадровой политики.

Еще одной проблемой является недостаточная правовая регламентация кадрового потенциала государственных предприятий и учреждений, а также рыночных структур. Вся государственная кадровая политика сводится в основном к регулированию кадровых процессов только в государственных органах. Так, есть достаточно детальная кадровая регламентация «чиновничества», но в то же время на практике никак не определены основы кадровой политики в сфере здравоохранения, культуры, а также в других, достаточно важных отраслях.

Нельзя не затронуть и такие, можно сказать, «обыденные» проблемы нашего законодательства: противоречия между правовыми актами федерального центра и субъектов Федерации, несовершенство и «половинчатость» законодательства, неисполняемость законов.

Таким образом, нормативно-правовая база кадровой работы требует дальнейшего совершенствования, ее укрепление позволит совершенствовать общий механизм реализации государственной кадровой политики.

2. Организационный (организационное обеспечение реализации государственной каровой политики включает также использование современных технологий работы с персоналом, усиление контроля за деятельностью чиновников со стороны конституционных органов власти всех уровней и органов прямого народовластия.).

В роли механизма организационного обеспечения государственной кадровой политики выступает созданная в системе органов государственной власти специальная структура, занимающаяся формированием, координированием и контролированием на федеральном, региональном и местном уровне кадровую деятельность, составные части которой можно увидеть на рисунке 3.

Элементы госструктуры

Специальные структуры

Совет по кадровой политике при Президенте РФ

Главное управление по вопросам госслужбы

 Рисунок 3 – Звенья организационного аппарата власти кадровой политики

На федеральном уровне такой структурой являются Совет по кадровой политике при Президенте Российской Федерации, Главное управление по вопросам государственной службы и кадров Президента Российской Федерации, специальные комиссии, чья деятельность направлена на реализацию государственной кадровой политики на региональном и федеральном уровнях. В этой сфере на муниципальном уровне могут создаваться специальные управления, отделы и службы кадров. Они должны быть заняты сбором и анализом кадровой информации, ее обобщением, составлением банка кадровой информации. Важным направлением их деятельности является также составление прогноза потребности в кадрах, ведение на уровне современных требований кадровой деятельности, работ по учету и продвижению кадров.

Одной из основных задач на сегодняшний день является формирование максимально профессионального, стабильного и сбалансированного государственного аппарата, который будет способен обеспечивать выполнение субъектом государственного управления своих задач. Поэтому приоритетной в ее решении становится разработка и внедрение системы привлечения специалистов высокой квалификации и профессионализма, обеспечение профессионального и карьерного роста на основе создания системы повышения квалификации, подготовки и переподготовки персонала, аттестации, планирования и реализации карьеры, стимулирования эффективной служебной деятельности.

Эта работа должна основываться на использовании соответствующих современным тенденциям методик работы с кадрами, современных технологий, позволяющих определить уровень соответствия кадров их должности, системы критериев, обеспечивающих оценить эффективность деятельности кадров и кадровой работы. Для решения поставленных задач целесообразно создание центров оценки профессиональных, деловых и личностных качеств персонала, предоставляющих возможность обогатить содержание банков кадровой информации. С помощью проведения подобного рода мероприятий как аттестация, проводимая в соответствии с установленными в законодательстве сроками, представляется целесообразной использование услуг специалистов центра оценки. Они могут на высоком уровне оценить профессиональные и деловые, личностные качества кадров, выработать рекомендации для их дальнейшего использования.

Также эффективным инструментом в деятельности по совершенствованию механизма реализации государственной кадровой политики может выступать организация и регулярное проведение мероприятий по выявлению эффективности стимулов для служебного роста персонала государственных органов. В случае дальнейшей необходимости, возможное создание и использование дополнительных стимулов по повышению эффективности деятельности государственного аппарата.

Организационный механизм реализации государственной кадровой политики невозможен без целенаправленной деятельности по использованию таких форм и методов работы как конкурсная и контрактная система найма персонала, ротация, перепрофилирование, отставка и принудительная отставка.

Создание и поддержание на высоком и результативном уровне системы резерва кадров обеспечивает также эффективности механизма реализации государственной кадровой политики. Резерв кадров ведется с целью оперативного использования кандидатуры, закрепленной в резерве, а также для перспективной ее реализации. Это позволяет значительно облегчить ведение кадровой деятельности, обеспечивающей решение государственными организациями различных форм собственности поставленных перед ними задач. Такая форма кадровой деятельности позволяет также обеспечить изучение кандидатуры, использование ее на различных «единичных» и ответственных мероприятиях, повысить ее образовательный и профессиональный уровень, избегать ошибок при решении кадровых вопросов.

Деятельность организационного механизма реализации государственной кадровой политики основывается на усилении контроля за кадровой деятельностью государственных органов. Такой контроль осуществляется со стороны более высокого уровня управления в пределах их полномочий, а также в соответствии с принципом разделения и взаимного сдерживания властей, закрепленных в федеральной конституции, а также в Конституциях и Уставах регионов. Значительную роль при этом играют демократические институты, позволяющие осуществить общественный контроль за деятельностью государственных органов.

Организационный механизм основывается на реализации основных положений и принципов, закрепленных на федеральном законе об основах государственной службы, других законодательных и нормативных актах, а также законах и нормативных актах регионов.

Следует признать, что современные технологии, методы и формы, процедуры кадровой работы составляют важную часть культуры общества. В кадровой работе необходимо усилить внимание на использование современных методов и технологий. Если уровень общественной культуры в этой сфере сохраняется относительно низкой, то государство как главный субъект государственной кадровой политики должно приложить особые усилия и уделить внимание работе в данном направлении. При этом кадровая политика, осуществляемая ее различными субъектами должна оставаться в рамках, установленных в государственной кадровой политике, для наиболее и целенаправленного использования кадрового потенциала общества. Это возможно лишь при согласованных действиях государственных структур федерального, регионального уровня, а также системы местного самоуправления, действующей в этой сфере в рамках своих полномочий.

Таким образом, деятельность механизма реализации государственной кадровой политики эффективна лишь при наличии обоснованной концепции. При этом особое значение имеет также наличие кадров, кадровых служб федерального, регионального и местного уровня, решающих кадровые вопросы на основе использования современных кадровых технологий, методов и форм. Для проведения государственной кадровой политики важно также существование учебно-методической, научно-информационной, законодательной и организационной ее базы.

3. Научно-информационный (разработка научной основы и категориального аппарата государственной кадровой политик должна опираться на систему показателей кадрового потенциала страны, регионов, федеральных и региональных структур, технологий прогнозирования кадровых изменений).

Здесь предусматривается решение следующих задач:

– разработка методологических основ и категориального аппарата государственной кадровой политик, например, такого сравнительно нового понятия как «кадровые технологии»;

– определение системы индикаторов кадрового потенциала страны, ее регионов, в том числе на основе статистического учета;

– прогнозирование кадровых изменений, определение перспектив развития кадрового потенциала страны, регионов;

– выявление закономерностей развития кадровых процессов, их направлений, особенностей и факторов, что предоставляет возможность выстроить основные направления деятельности государства в данной сфере;

– выработка продуктивных и действующих мер по корректировке кадровых проблем на всех уровнях.

– такого рода показатели, как старение населения, низкая рождаемость, высокая смертность, отставание системы образования от мировых стандартов и многое другое должны быть в зоне внимания специалистов по кадровой политике;

– разработка новых критериев оценки кадров, эффективности их труда, определения деловых и личностных качеств работников;

– разработка и внедрение новых кадровых технологий.

– привлечение научного аппарата в кадровой политике позволяет сделать ее реалистичной, комплексной и эффективной.

4. Учебно-методический.

Учебно-методическое обеспечение государственной кадровой политики составляет еще один важнейший элемент механизма ее реализации. В систему учебно-методического обеспечения входят все звенья подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. В первую очередь это касается системы среднего, среднего специального и высшего образования. Сегодня заметно растет интерес к получению высшего образования, наблюдается рост числа студентов.

Звенья учебно-методического аспекта

Переподготовка или доп. образование

Повышение квалификации

Обучение

Рисунок 4 – Базовые составляющие учебно-методического процесса

Учебно-методическое обеспечение кадровой политики включает два основных направления. Первое заключается в подготовке людей к тому, чтобы сохранить и развить ту систему общественных отношений, в которой они существуют и взаимодействуют друг с другом. В этой области немало проблем, связанных главным образом с переходом нашей страны на стандарты современного цивилизованного общества, переподготовкой специалистов.

Второе направление предполагает создание и постоянное развитие системы подготовки и переподготовки кадров. Здесь и реорганизация сети образовательных учреждений всех типов, их перепрофилирование в связи с новыми условиями, разработка программного обеспечения учебной деятельности, подготовка современных учителей и преподавателей, издание учебной литературы. Современная реформа образования должна привести к созданию такой системы подготовки и переподготовки кадров, которая позволит всем членам общества систематически получать необходимые знания и навыки. Вполне уместным здесь может быть использование как исторического, так и современного зарубежного опыта в образовательной деятельности.

Завершающим, но не менее значимым звеном можно выделить аудит (контроль) кадровой политики.

Таблица 4 – Классификация типов аудита персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Признак классификации | Тип аудита персонала | Основные характеристики |
| 1 | Периодичность проведения | - текущий-оперативный(специальный)- регулярный- панельный | - проводится по заранее установленному ре­гламенту за определенный период времени - проводится по оперативному распоряже­нию руководства - проводится через определенные промежут­ки времени - проводится с определенной периодично­стью, с неизменной методикой и инстру­ментарием на тех же группах людей и тех же объектах |
| 2 | Полнота охва­та изучаемых объектов | - полный - локальный- тематический |  - охватывает все объекты - охватывает отдельно выделенную группу  - объектов или один объектвключает все объекты, но по одной тематике |
| 3 | Методика анализа | - комплексный- выборочный |  - используется весь арсенал методов - анализу подвергаются работники, выбран­ные по специальной методике-выборке |
| 4 | Уровень проведения | - стратегический - управленческий- тактический |  - оценка производится на уровне высшего руководства - оценка производится на уровне линейных руководителей - оценка производится на уровне службы управления персоналом |
| 5 | Способ прове­дения проверки | - внешний- внутренний |  - проводится силами сторонних специалистов (организаций) - проводится работниками самой организации |

С помощью аудита можно выявить эффективность функционирования системы по управлению персоналом и данный вид контроля может быть достаточно разнообразным, что можно заметить в таблице 4.

Также с помощью данного контроля появляется возможность проводить периодический анализ состояния так называемой системы и уже с помощью полученных результатов по итогам проверки обозначать те проблемные моменты, которые должны быть решены за определенное время при помощи конкретных мероприятий предложенных рядом экспертов и отдельными уполномоченными работниками. Данный процесс аудита имеет своего рода «закольцованный» вид, ведь всегда по его итогам будут находиться те проблемные аспекты, которые необходимо будет закрыть.

3 Пути совершенствования кадровой политики в РФ

3.1 Основные направления совершенствования кадровой политики в РФ

На сегодняшний день такая проблема, как совершенствование государственной политики и профессионализма кадровых служащих является наиболее актуальной и играет значимую роль в процессе достижения государственной службой стратегических целей управления. Оптимальные средства и пути совершенствования управления кадрами и кадровой политики будут определяющими для решения этой проблемы.

Обеспечение непрерывного процесса повышения уровня профессиональной подготовки персонала государственной службы обязано соответствовать требованиям развития экономической и социальной сферы, что должно дополнительно способствовать максимально быстро и эффективно достигать поставленные цели, но при все при этом, следует обратить пристальное внимание на следующие факторы:

1. Ясное целеполагание и четкое программирование всех сторон деятельности на всех уровнях управления.
2. Постоянное накопление профессиональной компетентности.
3. Регулярная обратная связь.
4. Необходимо вести постоянную оценку деятельности.
5. Следует сформировать эффективную систему мотивации для работников государственной службы.
6. Поощрение обновления знаний.

Только через реализацию соответствующего подхода к развитию персонала возможно использовать вышеуказанные факторы. К этому подходу следует отнести:

– количественное развитие персонала;

– «внешний» найм;

– развитие карьеры;

– обучение и повышение квалификации.

Развитие и формирование кадрового потенциала органов государственного управления является и должен выступать процессом систематическим. В программу развития и профессионального роста государственной службы должны быть включены цели, которые направлены на улучшение основных показателей деятельности органов государственного управления.

На сегодняшний день переход от различных форм профессиональной подготовки к совершенствованию ее содержания становится наиболее актуальным. Изменения в содержании и характере задач, функций, полномочий и предметов профессиональной деятельности в системе кадровой службы может повлечь за собой существенные изменения и расширения поля деятельности служащих.

Необходимо создать единую систему подготовки и переподготовки кадровых служащих в органах государственного управления, которая должна сопровождаться совместной работой федеральных и региональных органов власти, а также должна включать в себя определение критериев и методики профессионального аудита и аттестации кадров государственной службы.

Совершенствование государственной политики и профессионального роста государственных служащих требует:

1. Практическое и адаптированное знание специфических элементов менеджмента: управление финансами, материалами, интеллектуальными и временными средствами.

2. Широкую профессиональную культуру, которая будет входить за рамки необходимой компетенции.

3. Персональное углубление знаний системы всеобщих коммуникаций.

4. Компетентность в конкретной сфере деятельности.

5. Умение использовать ресурсы компьютеризации и современных информационных технологий.

Современное законодательство направлено на определение путей формирования кадрового состава. Сформирована концепция государственной кадровой политики, которая понимается как общенациональная стратегия в организации управления кадрами в органах государственного управления. Деятельность государственных служащих базируется на государственной правовой основе и выступает как интеллектуальная, компетентная и высокопрофессиональная категория. При этом очень важно всестороннее развитие личности служащего (теоретические знания права и экономики, логики, философии, этики, психологии и т. д.).

Государству необходимо разработать более качественные теоретические основы, которые будут направлены на совершенствование кадрового состава, механизмов и технологий в области государственного управления. Преобразования в сфере организации управления кадрами в органах государственного управления в Российской Федерации должно иметь взаимосвязанные стороны (значительные изменения в структуре, оптимизационные мероприятия в самом процессе использовании человеческого капитала).

Поэтому возникает необходимость в идейной направленности на профессионализм государственных служащих. В профессиональной конкурентоспособности проявляется состязательность, что предполагает мотивацию в динамическом процессе роста квалификации кадров. В этой динамики должны важные элементы: профессиональная направленность, профессиональные убеждения, адаптация к профессиональной деятельности и ее реализация, должностной профессионализм, добровольная коллективность и ответственность за участие в принятии и реализации управленческих решений

В целях активизации и совершенствования работы по профессиональ­ному развитию кадрового персонала необходимо следующее:

– каждый год определять потребность в профессиональном обучении кад­ров и составлять прогнозы переподготовки и повышения квалификации;

– совершенствовать систему непрерывного повышения квалификации персонала;

– проводить повышение квалификации государственных служащих не реже одного раза в три года, чередуя его с ориентированной самоподго­товкой;

– более активное внедрение практики;

– внедрять современные компьютерные технологии для повышения квалифи­кации государственных служащих, в том числе тех­нологии дистанционного обучения;

– более активно использовать возможности самоподготовки, составлять индивидуальные планы самообразования:

– максимально усилить взаимодействие с ВУЗами в плане проведения переподготовки и повышения квалификации государ­ственных служащих;

– шире использовать стажировку как метод повышения квалификации;

– совершенствовать систему оценки персонала, регулярно, проводить ат­тестации, квалификационные экзамены, тестирование государственных служащих.

3.2 Мероприятия, касающиеся развития кадровой политики в РФ

Мероприятия для решения проблем развития кадровой политики и мотивации труда выступает объектом изучения различных областей социального и гуманитарного знания: психологии, социальной философии, социологии, менеджмента.

Для эффективной и продуктивной деятельности органа государственного управления необходимо по максимуму использовать ресурсы, которые имеются в организации. «Человек» является одним из основных ресурсов и главным ее капиталом. Но сотрудники неодинаково выполняют свои профессиональные обязанности и могут работать с максимальной отдачей только при определенных условиях.

 Готовность персонала вносить свой вклад в кадровую работу определяется их психологической зрелостью и желанием трудится в полной мере. Кадровые службы при этом должно разработать цели, планы, задачи, стратегии, организовать информационные потоки.

Низкая мотивация персонала в кадровых службах проявляется по разному: сотрудники могут устраивать дополнительные перерывы, больше времени разговаривают на личные темы по рабочим телефонам. Из-за обильного недостатка мотивации ухудшается и качество кадровой работы, снижается эффективность деятельность кадровых служб в органах государственного управления.

Следует выделить особенности трудовой деятельности кадровых служащих:

– вся работа направлена на реализацию государственных интересов;

– строго установленный регламент управления;

– высокая ответственность за принятое решение.

Следует отметить, что актуальным мотивирующим фактором для работников кадровых служб может выступать материальная заинтересованность и самореализация. Исходя из этого, следует предложить применение системы мотивации персонала, обеспечивающей управление, которое будет направленно на достижение желаемых результатов. Для удовлетворения данной потребности можно внедрить систему оплаты работы и материальное поощрение за качество выполнения.

Для повышения эффективности и результативности деятельности кадровых служб необходимо использовать комплексный подход и модернизацию системы государственного управления с применением новых технологий управления.

Сегодня мотивация служащих не является достаточно действенной и требует серьезного развития с использованием системного подхода. Мотивация осуществляется, в основном, путем жестких административных методов, основное внимание уделяется контролю исполнения функций, соответствию деятельности служащих установленным нормам и процедурам, что провоцирует формальное отношение к выполнению должностных обязанностей или их неисполнение.

Необходимо разработать мероприятия по совершенствованию мотивации труда кадровых служащих в органах государственного управления, а именно:

1. Следует показатели результативности деятельности кадровых служащих связать с изменением конечного состояния объекта, на который направлена деятельность. Можно предложить изменение системы кадрового управления в целом: с управления по процессу на управление по целям.

2. Необходимо разработать регламентацию трудовой деятельности, чтобы в ней были прописаны ожидаемые результаты работы.

3. Создать объективную и комплексную систему показателей, которые будут показывать степень достижения ожидаемых результатов и позволяющих сфокусировать внимание должностных лиц на основных приоритетах.

4. В кадровых службах необходимо применять методы мотивации персонала, которые будут направлены на результативность и эффективность работы.

5. Разработать систему учета нагрузки сотрудников и систему материальных и нематериальных методов поощрения в зависимости от объекта работы и полученных результатов.

Для построения комплексной системы управления кадровых служб в органах государственного управления в Российской Федерации целесообразно проводить оценку как потребностей и мотивации служащих, так и факторов, которые влияют на их демотивацию. Это даст возможность более точно проанализировать эффективность действующей системы мотивации и стимулирования работников кадровых служб, и при необходимости внести нужные коррективы для улучшения.

Говоря более конкретно можно сказать о непрофессионализме большинства руководителей органов исполнительной власти, ведь они не имеют должно образования, отвечающего занимаемой ими должности. А ведь без квалифицированного руководителя невозможно выстроить эффективную кадровую политику. Для этого необходимо создать и «запустить» в действие специального органа по управлению государственной службой в РФ, чем на данный момент занимаются администрация Президента РФ, Министерство труда и социального развития РФ. Но данные обстоятельства не способствуют улучшению процесса кадровой политики в стране, ведь для этого как уже говорилось, необходим специализированный орган, где будут работать квалифицированные кадры.

Для этого на наш взгляд следует выполнить несколько шагов:

1. Анализ работ, численности и структуры персонала необходимо для функционирования данного органа.
2. Сформировать такое штатное расписание, которое нивелировало бы диспропорцию в структуре состава потенциального трудового коллектива.
3. Разработка и совершенствование должностных инструкций; разработка четких обязанностей сотрудников и подведение их под современные профессиональные стандарты, разработанные при помощи институтов, располагающих «знаниями» данной проблематики.
4. Составление прогноза на ближайшие пять лет направлений деятельности с учетом текучести кадров.
5. Разработка специальной системы мониторинга персонала.
6. Разработка системы нормирования труда для данного создаваемого органа (критерии оценки их деятельности).
7. Организация периодического обучения и повышения профильных навыков
8. Составление базы данных резерва (кандидатов) из выпускников ВУЗов по направлению управления персоналом, а также мониторинг различных форумов по данной проблематике.
9. Внедрение системы «эффективный контракт с работником», которая позволит разработать и внедрить в создаваемый орган систему показателей, отражающих результативность деятельности персонала.
10. Создание специального плана по проведению аттестации персонала (рядовых сотрудников один раз в три года, а «людей» высшего звена раз в 1-2 года).
11. И наконец, выстраивание системы коммуникации через средства информационных технологий для обсуждения насущных вопросов, возникающих в области деятельности данного аппарата.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, следует сказать, что мы рассмотрели основополагающие аспекты такой проблемы как кадровая политика государства и ее возможное развитие.

Во-первых, нами были приведены и проанализированы основные понятия, которые необходимы для последующего изучения государственной кадровой политики и кадровой работы, определены ее субъекты и объекты, выделены цели и задачи. Также были рассмотрены общие, специальные и частные принципы государственной кадровой политики, на которые опирается государство при регулировании кадровых процессов в стране.

Во-вторых, мы рассмотрели различные метода и подходы, которые позволяют проводить системный анализ кадровой политики государства, и также затронули несколько показателей, также способных отразить состояние процессов по управлению персонала в государственном аппарате.

Также нами были тщательно проанализированы два механизма оценки кадровой политики государства:

1. Оценка механизма самой организации «системы».
2. Оценка механизма реализации процесса кадровой политики.

В итоге чего нами были выявлены основные «инструменты»:

1. Нормативно-правовой.
2. Научно-информационный.
3. Учебно-методический.
4. Организационный
5. Аудит (как завершающее звено).

И в итоге мы провели анализ кадровой политики Российской Федерации, где нами были выявлены основные проблемы:

– периодическая потребность в профессиональном обучении кад­ров и составлять прогнозы переподготовки и повышения квалификации;

– совершенствование самой системы непрерывного повышения квалификации персонала;

– минимальное использование такого инструмента, как практика;

– ограниченность в современных компьютерных технологиях для повышения квалифи­кации государственных служащих, в том числе тех­нологии дистанционного обучения;

– неактивное использование возможностей самоподготовки;

– шире использовать стажировку как метод повышения квалификации;

– несовершенная система оценки персонала.

 Для решения данных проблем нами было предложено в качестве конкретного мероприятия создания специального органа по управлению деятельностью государственных работников и приведены те составляющие и этапы, которые должны помочь при создании и функционирования данного аппарата.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философская и функциональная основа – Москва, 2010
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб. 6 Питер, 1999.
3. Бурминстрова Н.О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикорпоративная программа подготовки ключевых специалистов. 2018
4. Василенко И. А. Государственное и муниципальное управление; Юрайт - Москва, 2015.
5. Генкин Б.М. Методы повышения производительности и оплаты труда. 2018.
6. Гимазова Ю. В. Государственное и муниципальное управление; Юрайт - Москва, 2014.
7. Гневко В. А. Муниципальное управление: подготовка и повышение квалификации служащих; Бизнес-Центр - Москва, 2016.
8. Государственная кадровая политик: концептуальные основы, приоритеты, технологии и реализация./Под обще ред. проф Пирогова С.В./ Москва, изд-во РАГС, 2007.
9. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н-Новгород: НИМБ, 1997.
10. Епифанов В. А., Паньковский А. А. Государственное управление финансами и кредитом в современных условиях хозяйствования. Учебное пособие; Едиториал УРСС - Москва, 2014.
11. Ермолов А. Ю. Государственное управление военной промышленностью в 1940-е годы. Танковая промышленность; Алетейя - Москва, 2013.
12. Ершов В. А. Государственное и муниципальное управление; ГроссМедиа, РОСБУХ - Москва, 2015.
13. Игнатов В. Г. Государственное и муниципальное управление в России; МарТ, Феникс - Москва, 2016.
14. Игнатов В.Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы, изд-во СКАГС 2004.
15. Исланов Э.И. Муниципальное Управление; **Издательство Уральского Университета, Сократ**- Москва, 2014.
16. Кашепов А. В., Малчинов А. С., Сулакшин С.С. «Рынок труда: проблемы и решения». 2015
17. Кобилев А. Г., Кирнев А. Д., Рудой В. В. Муниципальное управление и социальное планирование в муниципальном хозяйстве; Феникс - Москва, 2016.
18. Литвак Борис. Государственное управление. Лучшие мировые практики; Синергия - Москва, 2016.
19. Макеев В. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации. 2017
20. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1995.
21. Моисеев А. Д., Московцева Л. В., Шурупова А. С. Муниципальное управление; Юнити-Дана - Москва, 2014.
22. Наумов С. Ю., Гегедюш Н. С., Мокеев М. М., Подсумкова А. А. Государственное и муниципальное управление; Дашков - Москва, 2015.
23. Никонов В. А. Государственное управление имеет значение; Издательство МГУ - Москва, 2016.
24. Оболонский А.В. Государственная служба в России и в мире: тенденции последних десятилетий – Москва, 2005.
25. Одегов Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. – М.: Академический Проект, 2005.
26. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. – 2-е изд., – М: ИНФРА-М, 2007.
27. Половинко В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография/Под науч. ред. Ю. Г. Одегова. - М.: Информ-Знание, 2002.
28. Половинко В. С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: Монография/Под науч. ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Информ-Знание, 2002.
29. Постановление Правительства РФ от 31.03.2018 №397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».
30. Прыкин Б. В., Прыкина Л. В. Общий курс менеджмента. – М.: ЮНИТИ. – 1998.
31. Рофе А.И. Экономика труда. Конспект лекций. Учебное пособие. 2017
32. Смирнов С.Л. Практические методы повышения производительности труда. 2015
33. Сурин А. В. Основы управления. Государственное и муниципальное управление. Антикризисное управление. Управление персоналом. Менеджмент; КДУ - Москва, 2014.
34. Указ Президента РФ от 01.02.2005 №110 (ред. от 28.08.2015) «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».
35. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с.
36. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
37. Управление персоналом: Учебно – практическое пособие. / Под ред. А. Я. Кибанова и Л. В. Ивановской. – М.: «Издательство ПРИОР», 1999.
38. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ.
39. Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ (ред. от 30.10.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации».
40. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 30.10.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 48.
41. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 86.
42. Хабибуллина С.А., Козлова Е. М. Построение системы обучения в компании// Управление развитием персонала. 2016. №3.
43. Baginskaya T.A. Manopower policy prctised abroad – worth adopting, 2009.
44. Robert H. Woods Human Resources Management, 1998.