

Министерство науки и высшего образования РФ
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
в г. Тихорецке

Кафедра экономики и менеджмента

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Основы государственного и муниципального управления»

Вариант 15

Выполнил студент
гр. 20-ЗГМУ

Манукян

А.И. Манукян

Проверил канд. экон. наук

А

А.В. Алексеев

Дата защиты 09.06.22

рег.№ 12

Оценка зачето

от 06.06.2022 г.

Алексеев

г. Тихорецк

2021 – 2022 уч. год

СОДЕРЖАНИЕ

1	Понятие персонала государственного управления.....	3
2	Признаки классификации кадров органов государственного управления.....	13
	Список использованных источников.....	23

1 Понятие персонала государственного управления

Государственно-управленческая деятельность – особый вид общественно-полезного труда тех, кто на профессиональной постоянной основе занят в государственном аппарате. Управленческий труд требует от всех, занятых в этой сфере, особой квалификации и особых человеческих качеств.

Их знания, умения, навыки управлять и достойно себя вести во власти – залог могущества и высокого авторитета государства. Торжество государства возможно только тогда, когда его представляют люди, отличающиеся природной одаренностью, цепкостью памяти, светлым умом, глубиной мысли и горячим воображением.

Потребность в таких людях объясняется особенностями управленческого труда во властных структурах [5]:

а) это труд, основное содержание которого – обоснование целей и выработка основных направлений общественного развития, организация и регулирование общественных отношений, регламентация и оценка поведения и деятельности людей, причем не в рамках отдельных социальных сообществ и трудовых коллективов, а в масштабах миллионов,

б) это особая форма интеллектуального труда, связанного с осмыслением и продуцированием сложной управленческой информации государственной значимости, способной к активному организационно-волевому, интеллектуально-преобразующему и воспитательно-психологическому воздействию на людей,

в) это форма практической реализации государственной власти и ее управленческих полномочий,

г) это не только форма реализации профессиональных знаний и практического профессионального опыта управленцев. Это сложный творческий процесс, своего рода искусство профессионального

регулирующие управленческие отношения в сфере, где производится интеллектуальный «продукт», обеспечивающий должный общественный порядок, задается нужный вектор развития общественных процессов.

Кадры государственного управления – особая социальная группа, насчитывающая многие десятки тысяч специалистов разного должностного статуса, образовательного профиля и квалификации. Речь идет об основном (штатном) квалифицированном составе работников – политиков, государственных деятелей и государственных служащих, обладающих соответствующим правовым статусом и состоящих в постоянных служебных отношениях с органами, учреждениями и организациями системы государственного управления.

Одни из них заняты в государственных органах, другие – муниципальных. Одни избираемые (президенты, губернаторы, депутаты), другие назначаются в соответствии с установленными процедурами. В их руках сосредоточена огромная власть. Поэтому к их профессионально-личностным качествам предъявляются повышенные требования. Да и процедуры кадровой работы должны быть хорошо продуманными и отлаженными, обеспечивающими «приход во власть» наиболее достойных профессионалов и порядочных людей.

К сожалению, правы те, кто считает, что современное российское общество пока не выработало глубоко продуманной и научно обоснованной кадровой политики, не освоило высокоэффективные кадровые технологии. Многие ограничиваются различного рода научными концепциями, кратковременными кампаниями и реформами. Тогда как в кадровой сфере как нигде нужны планомерность, взвешенность и последовательность [4].

Управление персоналом является одной из важнейших составляющих научного менеджмента, который включает в себя различные направления: планирование (управление), маркетинг, логистику, управление персоналом, управление качеством, имитационное моделирование и другие.

Многие годы понятие «управление персоналом» отсутствовало в

русской управленческой практике. Службы управления персоналом имели низкий организационный статус и были слабыми в профессиональном отношении. Современные условия предполагают укрепление конкурентных позиций организации путем улучшения не столько количественных, сколько качественных показателей, и прежде всего – повышения эффективности персонального менеджмента.

Управление персоналом (менеджмент персонала) – система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для процессов нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.

Успешное выполнение поставленных перед управлением персоналом целей требует решения следующих задач:

- полного и эффективного использования способностей работников,
- создание оптимальных условий для развития и реализации их потенциала в профессиональной деятельности,
- обеспечения мотивации трудовой деятельности,
- формирование производственного поведения с точки зрения реализации целей организации в целом,
- согласование интересов организации и интересов работников.

Объектом управления персоналом является отдельный работник или некая их совокупность, выступающая как трудовой коллектив. Совокупность работников может включать как весь персонал предприятия (организации), на который распространяются управленческие решения общего характера, так и персонал структурного подразделения (отдела, цеха) или производственной ячейки.

В качестве субъектов управления персоналом выступают:

- линейные руководители всех уровней, управляющие своими подчиненными (начальники управлений, отделов и т.п.),
- функциональная служба (например, отдел кадров); она подчинена

высшему руководителю и, наряду с осуществлением своих функций, проводит методическое руководство деятельностью всех имеющихся линейных руководителей [2].

Предметом управления персоналом является разработка методов менеджмента процессов формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне организации, создания условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) с целью обеспечения эффективного функционирования организации и всестороннего развития занятых на ней работников.

Под термином «персонал» понимается личный состав организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам.

Кадры – это основной (штатный) состав работников учреждения, предприятия, профессиональных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности, все постоянные работники.

Штаты – перечень должностных наименований и общее количество постоянных должностей, которые имеются в организации, с указанием должностных окладов по штатной должности [2].

Сопоставив эти термины, можно увидеть, что «штаты» не подразумевают каких-либо людей; это структура должностей, в отличие от «кадров» и «персонала». В свою очередь, понятие «персонал» шире, чем понятие «кадры». Оно включает в себя кадры (постоянных работников), временных (период работы которых не превышает 2 месяцев) и сезонных (период работы которых не превышает 6 месяцев) работников, а также совместителей (сотрудников, выполняющих регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) [2].

Персонал (от лат. *persona* – «личность», *personalis* – «личный»), или штат (от нем. *staat* – «государство»), – это совокупность всех работников, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях найма

посредством заключения трудового договора и обладающих определенными признаками.

Основной признак персонала состоит в наличии его трудовых взаимоотношений с работодателем. Обычно эти взаимоотношения оформлены трудовым договором, хотя возможен вариант отсутствия формального юридического оформления найма. В таком случае персонал лишается гарантий соблюдения по отношению к нему норм трудового законодательства. Другой признак персонала – это обладание определенными качественными характеристиками, которые определяют структуру персонала организации по категориям: руководители, специалисты, рабочие. Категории персонала структурируются по профессиям, специальностям, квалификационным признакам. Условия найма и качественные характеристики определяют положение работника в организационной структуре.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает определенными психофизиологическими, профессиональными, интеллектуальными качествами, которые дают возможность заниматься трудовой деятельностью и производить материальные и духовные блага. В трудовые ресурсы входят как занятые трудовой деятельностью, так и не занятые, но способные трудиться (потенциальные работники). Понятие «трудовые ресурсы» ввел в науку академик С. Г. Струмилин. В зарубежной экономике также используется термин «трудовые ресурсы» – labour resources. Таким образом, трудовые ресурсы занимают промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В структуре трудовых ресурсов выделяют активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную) части.

В состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, которое потенциально способно к труду. В Российской Федерации в соответствии с трудовым законодательством нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, верхней – 60 года (включительно

для женщин), 65 лет (включительно для мужчин).

По достижении 60 лет женщинами и 65 лет мужчинами они имеют право на получение пенсии. Вместе с тем для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с воздействием вредных и опасных факторов на организм работающего, высокими психофизиологическими нагрузками, работой в неблагоприятных и экстремальных условиях, пенсионная планка заметно ниже – на 5 – 10 лет и более. Возрастные границы пенсионного возраста устанавливаются в каждой стране действующим законодательством, например, во многих европейских странах пенсионный возраст – 65 лет. Следовательно, величина трудовых ресурсов будет зависеть от официально установленных возрастных границ трудоспособного возраста и доли трудоспособных лиц среди населения трудоспособного возраста.

Трудовой потенциал работника представляет собой всю совокупность его физических и психических качеств, трудовых возможностей, определяющих границы его участия в трудовой деятельности. Основными компонентами трудового потенциала являются:

- психофизиологический (физическое и психическое здоровье, работоспособность, выносливость),
- социально-демографический (пол, возраст, семейное положение),
- культурный (образование, квалификация, общий уровень культуры),
- общепсихологический и когнитивный (обучаемость, интеллект и креативность),
- социально-психологический (умение работать в группе, дисциплинированность, лидерские способности, асертивность),
- ценностный (ценностные ориентации и установки, интересы).

Понятие «человеческие ресурсы» (Human Resources – HR) – более емкое, чем «персонал», «кадры» и «трудовые ресурсы», поскольку содержит в себе совокупность личностно-психологических свойств людей и их социокультурных характеристик.

Специфика человеческих ресурсов и их отличия от других видов ресурсов (информационных, материальных, финансовых) заключается в следующем:

- способность к саморазвитию и совершенствованию, что является долговременным источником повышения эффективности отдельной организации и общества в целом,

- эмоционально-осмысленная реакция на внешние воздействия, что обуславливает необходимость получения обратной связи субъектом управления от объекта,

- мотивация трудовой деятельности, поскольку человек выбирает определенный вид деятельности (умственной или физической, производственной или непроизводственной), ставя перед собой определенные цели и стремясь удовлетворять свои потребности.

В настоящее время в управленческих науках используются как понятие «персонал», так и понятие «человеческие ресурсы». Управление персоналом подразумевает, что у предприятия или организации есть персонал, который выступает объектом управления, по отношению к которому применяются технологии управления. Управление человеческими ресурсами признает, что люди – это не просто персонал, а организационный ресурс [7].

Специфика государственной службы обуславливает ряд требований к государственному служащему. От него требуются, прежде всего, нейтральность, беспристрастность, строгая дисциплина, законопослушность. Его деятельность протекает в рамках нормативных правовых актов. Это во многом и предопределяет характеристику управления персоналом в государственной службе. Несмотря на многогранность практики управления персоналом, отметим некоторые наиболее существенные его черты.

Управление персоналом можно рассматривать и как внутреннее качество системы (государственной службы), основными элементами которой являются субъект – управляющий элемент (руководитель органа государственной власти и кадровая служба этого органа) и объект –

управляемый элемент (персонал), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации.

Управление персоналом государственной службы – это целенаправленное упорядоченное воздействие субъекта на объект, осуществляемое непосредственно субъектом управления. Исходя из этой теоретико-методологической посылки, можно дать определение понятия «управление персоналом государственной службы» как управленческого воздействия органов государственной власти, их руководителей, работников кадровых служб, направленного на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие персонала, его мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед организацией [5].

Управление руководящим персоналом рассматривается как целенаправленный, регулирующее воздействие, реализуемое во взаимосвязях между субъектом и объектом и осуществляется непосредственно субъектом государственного управления. При этом следует учитывать, что руководитель в сфере государственной службы может быть одновременно как субъектом, так и объектом государственного управления.

Управление персоналом в сфере государственной службы связано со становлением и развитием государственной службы. Обобщение приобретенного отечественного опыта в досоветский и советский периоды развития, его критический анализ свидетельствует о том, что работа с руководящим персоналом в предыдущие годы было много как негативных, так и позитивных моментов. Положительный опыт касается, прежде всего, вопросов подбора, расстановки и воспитания руководящих кадров, работы с резервом руководящих кадров, выбора кадровых технологий, форм и методов работы с кадрами.

Особого внимания заслуживает создана в советский период система подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящего персонала для органов власти, в рамках которой был накоплен значительный опыт формирования руководящего состава, развивалась содержательная

часть учебного процесса, формы обучения. Которые были рассчитаны на запросы различных ветвей управленческого аппарата и уровней государственной власти. Это способствовало росту профессионализма руководящих кадров, развития дифференциации служебных функций, укреплению понимания руководителями большой общественной значимости выполнения своих служебных обязанностей.

Важное значение в условиях реформирования государственной службы имеет зарубежный опыт управления руководящим персоналом в сфере государственной службы. Зарубежный опыт основывается на законодательстве, которое развивается в едином для разных стран направлении с учетом национальных традиций, имеет схожие принципы, формы и методы работы с руководящими кадрами. Имеет единую информационную базу данных о персонале, предусматривающей поощрение инициативы и ответственность руководящего персонала, предоставление качественных услуг населению. Также интересна практика большинства развитых демократических стран мира по законодательному закреплению в сфере государственной службы «системы заслуг и достижений».

Когда карьерный рост любого руководителя ставится в зависимость от того, насколько эффективно и качественно он работает. Вышеупомянутые элементы зарубежного опыта являются целесообразными для внедрения в рамках осуществления модернизации государственной службы. Главной целью управления персоналом в сфере государственной службы является обеспечение органов государственной власти необходимым руководящим персоналом, поддержка и развитие на высоком уровне его квалификации, профессионализма и компетентности, создание системы оценки, мотивации, стимулирования и других необходимых условий для эффективной, результативной и качественной работы руководителей.

Цели управления руководящим персоналом в сфере государственной службы направлены на эффективное использование потенциала руководителей, а их достижения способствовать совершенствованию

кадрового обеспечения органов государственной власти [6].

Составляющей эффективной системы управления персоналом в сфере государственной службы являются разнообразные методы, представляющие собой средства и приемы воздействия на руководителей с целью достижения определенной цели, в частности: административные, организационно-распорядительные, правовые, экономические, социально-психологические и морально-этические. Указанные методы управления целесообразно классифицировать в зависимости от их состава согласно следующим критериям: по содержанию, характеру воздействия, масштабу использования, источником управленческого воздействия, уровнем органа государственной власти, сроком действия, типу воздействия, средством оказания влияния и организационными особенностями воздействия. Методы управления руководящим персоналом должны применяться комплексно, взаимно дополняя друг друга, создавая единую целостную систему.

Система управления персоналом в сфере государственной службы является составляющей системы управления персоналом государственной службы, которая включает следующие компоненты:

- организационная структура управления персоналом государственной службы,
- систему работы с персоналом государственной службы, нормативно-правовую базу управления персоналом,
- информационно-методическое обеспечение системы управления персоналом, технологии управления персоналом и методы управления персоналом государственной службы [7].

Таким образом, сегодня кадровые службы уже не могут обходиться без научного обеспечения многогранной деятельности по управлению персоналом. Именно научный подход составляет тот резерв, который может превратить кадровую работу в мощное средство активизации профессиональных качеств работников органов власти и управления.

2 Признаки классификации кадров органов государственного управления.

Кадры – это национальное богатство страны. Исторический опыт свидетельствует о том, что из всех ресурсов государства (материальных, природных, финансовых) кадровый ресурс, т.е. человеческий, является самым значимым. Кадровый потенциал общества рассматривается в качестве ключевого фактора не только социально-экономического развития, но и фактора, определяющего эффективность государственного управления в стране. Ведь только от кадров – людей с их профессионализмом, квалификацией и опытом – зависит успех дела в любой сфере жизнедеятельности [3].

Различные признаки классификации органов исполнительной власти проанализированы исходя из действующего законодательства и научной, практической деятельности государственных органов управления.

Данные органы можно классифицировать по ряду признаков [8]:

- по правовым основам образования: в зависимости от государственного устройства и административно-территориального деления,
- по организационно-правовым формам: по характеру компетенции, по порядку разрешения подведомственных вопросов.

В зависимости от правовой основы образования можно различать органы, создаваемые на основе:

- Конституции РФ,
- текущего законодательства,
- подзаконных актов.

В общей форме в Конституции РФ закрепляется порядок образования основных звеньев аппарата государственного управления [8]:

- Совета Министров,
- Министерств,

- государственных комитетов,
- органов местного управления.

В зависимости от государственного устройства, как унитарного государства и административно-территориального деления следует различать республиканские органы государственного управления (исполнительной власти), например Совет Министров, и органы исполнительной власти – областные, городские, районные органы местного управления, администрацию учреждений, предприятий, организаций.

По организационно-правовым формам различаются [1]:

- Совет министров,
- министерства,
- государственные комитеты,
- комитеты,
- инспекции и др.

По характеру компетенции выделяются органы общей, отраслевой, межотраслевой и внутриотраслевой компетенции.

Органы общей компетенции руководят на подведомственной территории всеми или большинством отраслей и сфер управления, обеспечивают там экономическое и социально-культурное развитие. К ним относятся Совет министров, исполкомы, администрация района в городах с районным делением.

Органы отраслевой компетенции осуществляют руководство подчиненными им отраслями, обеспечивают выполнение задач, стоящих перед этими отраслями, например: Министерство торговли, Министерство транспорта и коммуникаций, Министерство архитектуры и строительства [8].

Органы межотраслевой компетенции выполняют общие специализированные функции для всех или большинства отраслей и сфер управления. Среди них своим статусом выделяются органы, оказывающие руководящее воздействие на группы специализированных отраслей (комплексы), выполняя различные функции (например, Министерство

экономики, Министерство промышленности), органы, выполняющие специализированные функции межотраслевого значения (например, Министерство труда), органы, выполняющие функции по определенным проблемам (статистика, стандартизация, метрология, сертификация и пр.).

Органы внутриотраслевой (внутриведомственной) компетенции – это органы исполнительной власти, являющиеся структурными подразделениями соответствующих федеральных или региональных органов исполнительной власти, права и обязанности которых распространяются на определенное направление работ внутри соответствующей отрасли государственного управления (например, управления безопасностью дорожного движения в рамках деятельности соответствующего федерального министерства – МВД России): таковые органы обычно именуется как департамент, главное правление, управление или отдел.

Категории должностей гражданской службы – деление должностей по специализации деятельности в системе гражданской службы: руководители, помощники (советники), специалисты и обеспечивающие специалисты.

Руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий.

Помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий

указанных лиц или руководителей. Специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий [3].

В современных теориях бюрократии можно выделить следующие модели управления персоналом:

- патримониальная,
- классическая рациональная,
- государственный менеджеризм,
- governance-парадигма.

Патримониальная модель. М. Вебер, характеризуя черты первой исторической модели бюрократии – патримониальной бюрократии, – определяет ее как «господство личной воли» [7].

В силу специфики становления и укрепления Российского централизованного государства с монархической формой правления, в России утвердился тип государственной службы как повинности.

Признаки статуса государевых услуг:

- полная личная зависимость от государя,
- служба по приказу, по распоряжению свыше,
- отсутствие строгой определенной управленческой специализации ввиду вхождения гражданской, военной и других видов службы в единую «государеву службу».

«Исследователи обратили внимание на выработку в среде бюрократии особого типа личности, сочетающего в разных комбинациях и степени как положительные (дисциплинированность, трудолюбие, стремление к

порядку), так и отрицательные свойства (психологическую инертность, боязнь нововведений, культ вышестоящего начальства)»).

Классическая рациональная модель. Основное преимущество второй модели, по сравнению с первой, заключается в доминировании таких формальных правил и процедур, как:

- профессиональная специализация, иерархия,
- значимость объективных критериев и процедур оценки персонала,
- рациональность, четкая регламентированность правил, норм, инструкций,
- лояльность работников по отношению к организации, стремление следовать установленным правилам,
- социальная защищенность чиновника.

Примеры проявления классической рациональной бюрократии в российской практике государственного управления:

- введение объективных процедур при поступлении на государственную службу,
- наличие четких квалификационных требований к должностям, объективные критерии оценки персонала – вот те технологии, которые способствуют реализации модели классической бюрократии в практике государственного управления.

Государственный менеджеризм. «На смену индустриальному обществу приходит постиндустриальное. Современная модель бюрократии становится как бы «поствеберовской»».

Ведущими в этой управленческой модели выступают:

- ориентация чиновника не столько на выполнение функциональных обязанностей, сколько на результат,
- гибкость, прозрачность, большая ориентация на клиента, на запросы населения,
- самоуправляемые команды, горизонтальные связи и сотрудничество, влияние рынка и норм нравственности,

– «проектный» характер принятия решений. Реализации специальных менеджерских технологий. Менеджерская культура чиновника предполагает в числе его качеств инициативность, стремление и умение работать в режиме планируемых социальных изменений.

Governance-парадигма. Понятие governance-парадигмы обозначает только наметившиеся тенденции развития государственного управления. «Использование английского термина «governance» представляется оправданным и в отечественной культуре, ибо адекватного этому понятию в русском языке нет. Governance-парадигма – это концепция синтеза, методология объединения усилий, взаимодействия, в котором его элементы не поглощают друг друга».

«Традиционное администрирование уделяло преимущественное внимание праву и регламентам, современное – нормам, коллективным рекомендациям, моральным соглашениям».

«Традиционная власть осуществлялась правительствами, бюрократией и парламентами, новая все больше вовлекает в свою орбиту комиссии, форумы, большие демократически организованные группы. Если раньше информация в управленческой сфере была централизованной и закрытой, то в этой модели она доступна и открыта для всех».

В современных российских условиях, в силу недостаточного развития институтов гражданского общества, governance-парадигма представляется не столько реальной управленческой практикой, сколько значимым стратегическим ориентиром становления «нового публичного менеджмента» [5].

Государственная должность – это первичная единица в штатном расписании с определенным кругом прав и обязанностей по выполнению функций данного госоргана, с установленным государством денежным содержанием и ответственностью за выполнение обязанностей по госслужбе.

«Горизонтальная» классификация должностей, которая существует сегодня во всех государствах, предполагает обособление гражданской и

военной (в Российской Федерации – гражданской, военной и правоохранительной) госслужбы. В федеративных государствах существует еще и «вертикальная» классификация, разделяющая федеральную госслужбу и госслужбу субъектов федерации.

Отдельным видом публичной службы является муниципальная служба, которая отделена от государственной, но в большинстве государств взаимосвязана с ней (посредством единства принципов замещения должностей государственной и муниципальной службы, единства прав, обязанностей и гарантий, сохранения стажа и привилегий при переходе с государственной на муниципальную службу и наоборот) [1].

Однако в большинстве государств политика отделена от администрирования, что отражено в организации госаппарата: существуют классификаторы государственных должностей и государственных должностей госслужбы.

Лица, замещающие государственные должности, являются политическими руководителями (президент, глава правительства, депутаты парламента, министры и т.д.), занимаются непосредственным исполнением полномочий по должности от имени государства (т.е. политикой) и обычно к категории госслужащих не относятся. Исчерпывающий перечень государственных должностей изложен в конституциях и основных законах страны. Лица, замещающие государственные должности госслужбы, являются государственными служащими (обычно это чиновники аппаратов всех ветвей власти).

В отличие от политиков они не избираются, а назначаются политическими руководителями, в обязательном порядке являются гражданами данного государства, несменяемы, продвигаются по карьерной лестнице в течение всей трудовой деятельности, соответствуют предъявляемым к данной государственной должности госслужбы профессиональным и квалификационным требованиям, получают вознаграждение за службу из средств государственного бюджета.

Исчерпывающий перечень государственных должностей госслужбы содержится в специальном реестре (едином классификаторе). В отдельных странах существует специальная категория высших административно-служебных должностей госслужбы. Такие высокопоставленные чиновники являются членами «команды» политика, пришедшего к власти.

Их деятельность носит не административно-обеспечивающий, как у рядовых госслужащих, а политический характер, они имеют доступ к ресурсам государственной власти.

Однако, срок их службы ограничен сроком пребывания в должности их политического «покровителя». В России это госслужащие – «срочники», которые заключают эффективный служебный контракт и карьера которых полностью зависит от их «патронов» – политических руководителей.

Одна из принципиальных проблем кадровой работы заключается в абсолютном господстве принципа иерархии над самостоятельностью правил, когда последние имеют низкую степень автономии и сопротивляются любым изменениям.

В государственной гражданской службе должности сгруппированы по государственным органам, категориям и группам на основе правил военизированных структур, когда игнорируется сложность, сфера деятельности и функционал осуществляемых должностных обязанностей. Так же строится и система оплаты труда.

Применительно к гражданской службе принцип дифференциации правил в различных функциональных сферах современного общества означает трансформацию реестра должностей с выделением специфики деятельности определенных государственных органов и структурирование разделов реестра должностей не по «государственным органам», а по профессионально-функциональным группам.

Это позволяет рассматривать обязанности персонала по характеру выполняемой работы и решать проблему сопоставимости «типовых» должностей.

Введение профессионально-функциональных групп также позволяет дифференцировать оплату государственных служащих, предусматривать различные требования к квалификации, профессиональным навыкам и умениям, условиям и порядку прохождения государственной гражданской службы.

Профессионально-функциональные группы – основа новой классификации должностей, характеристика специализации каждого гражданского служащего. Это увеличивает гибкость профессионально-должностной организации гражданской службы, возможность использования новых кадровых технологий и дифференцированных подходов работы с каждой профессионально-функциональной группой.

В случае изменения профессионально-должностной организации государственная гражданская служба способна представлять собой структурированную по тематическим направлениям и функциональным блокам систему организации профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Основу такой организации составляет компетентностный подход к отбору и развитию профессиональных качеств гражданских служащих, что позволяет существенным образом улучшить их кадровый потенциал [4].

Характер современных политико-властных отношений с их нестабильностью и непоследовательностью по-новому и остро ставит вопрос качества персонала государственного управления.

Именно государственные служащие, несмотря на непрерывные политические пертурбации, препятствующие приходу к власти новых профессиональных управленцев и политической элиты, должны определить стратегические приоритеты и цели развития государства и нации, найти те факторы, которые позволят обществу объединиться вокруг национальной идеи, направленной в будущее.

Поэтому особое значение приобретают исследования влияния государственной кадровой политики Российской Федерации на процессы

демократизации государственного управления, модернизации всех звеньев, формирование нового качественного кадрового корпуса управленцев, способных профессионально решать служебные вопросы.

Проблема качества персонала государственной службы тесно связана с эффективностью государственного управления, она непосредственно влияет на решение проблемы конкурентоспособности нашего государства. Существует прямая зависимость эффективности государственного управления от качества деятельности его кадровых служб и состояния законодательства, регулирующего трудовые отношения на государственной службе [6].

Таким образом, кадры являются не только социально-экономической, но и политической категорией, поскольку постановка любой экономической, социальной или политической проблемы требует людей, способных решать ее на профессиональном уровне. Поэтому понятие кадров всегда тесно связано с понятиями политической, хозяйственной и духовной деятельности, в основе которых лежат разработка и реализация исторически определенной кадровой политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Гимазова Ю.В. Государственное и муниципальное управление: учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2021. – 453 с.
- 2 Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 249 с.
- 3 Купряшин Г.Л. Основы государственного и муниципального управления: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 500 с.
- 4 Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2021. – 406 с.
- 5 Никитина А.С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2021. – 187 с.
- 6 Охотский Е.В. Государственная служба: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 340 с.
- 7 Прокофьев С.Е. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 302 с.
- 8 Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – Крым: МАУП, 2020. – 139 с.