

УДК 331.108.2

Абрамов Иван Олегович, магистрант 2 курса института экономики и управления КГУ, кафедры государственного и муниципального управления, направление подготовки Управление развитием территорий

e-mail: ivan.abramov.1997@inbox.ru

Научный руководитель: Слатинов Владимир Борисович, доктор политических наук, директор института экономики и управления, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления

e-mail: g.gmu@mail.ru

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Аннотация: в статье затрагиваются различные подходы к определению кадровой политики, исследуются существующие нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу.

Ключевые слова: государственное управление, государственная гражданская служба, кадровая политика.

Abramov Ivan Olegovich, 2nd year undergraduate student of the Institute of Economics and Management, KSU, Department of State and Municipal Administration, direction of training Territorial Development Management

e-mail: ivan.abramov.1997@inbox.ru

Scientific adviser: Slatinov Vladimir Borisovich, Doctor of Political Sciences, Director of the Institute of Economics and Management, Head of the Department of State and Municipal Administration

e-mail: g.gmu@mail.ru

THE ESSENCE AND CONTENT OF PERSONNEL POLICY IN PUBLIC AUTHORITIES

Abstract: The article touches upon various approaches to the definition of personnel policy, examines the existing regulations governing this area.

Key words: public administration, state civil service, personnel policy.

В современных условиях развития Российской Федерации основной задачей повышения эффективности системы государственного управления в стране является повышение эффективности деятельности государственных гражданских служащих. Важнейшим направлением решения данной задачи является формирование эффективной кадровой политики в органах государственной власти, обеспечивающей их высококвалифицированными служащими, обладающими необходимыми качествами для эффективного государственного управления.

В российском законодательстве отсутствует определение понятия кадровой политики в органах государственной власти. При этом, в научной литературе уделяется значительное внимание данному понятию. Различные исследователи по-разному подходят к его трактовке.

Так, с точки зрения С.А. Зуденковой, кадровая политика в органах государственной власти представляет собой систему процедур и мероприятий, реализуемых органами государственного управления в отношении государственных гражданских служащих, необходимость которых обусловлена объективными факторами, и которые направлены на формирование, развитие и совершенствование высококвалифицированных кадров на должностях в органах государственной власти¹.

Согласно определению таких исследователей, как Е.А. Скоробогатова и Е.А. Бреусова, кадровая политика в органах государственной власти представляет собой одно из приоритетных направлений деятельности государственных органов по формированию кадрового состава, мероприятия в рамках которой закреплены в кадровой стратегии, целью чего является

¹ Зуденкова С.А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию / С.А. Зуденкова // Вестник ГУУ. - 2018. - №9. - С.17

снабжение органов государственной власти высококвалифицированными, активно действующими, добросовестными служащими, обеспечивающими эффективное государственное управление².

Т. А. Лужбина определяет кадровую политику в органах государственной власти как общее направление и последовательную деятельность данных органов, сущность которой заключается в определении требований к государственным гражданским служащим, в их подборе и рациональном использовании, учитывая особенности развития государственного аппарата, качественные и количественные прогнозы потребности в кадрах³.

К.С. Смольникова обращает внимание на существование в научной литературе трех подходов к понятию и сущности кадровой политики в органах государственной власти⁴:

- представители первого подхода рассматривают кадровую политику в исследуемых органах с точки зрения деятельности по управлению персоналом, сущность которой предполагает подбор, расстановку, использование всех категорий служащих, занятых в системе государственного управления, включая специалистов, руководителей и технический персонал;

- представители второго подхода рассматривают кадровую политику в органах государственной власти с точки зрения деятельности по подбору, расстановке, использованию профессиональных знаний, умений и навыков государственных гражданских служащих;

- представители третьего подхода оценивают кадровую политику в органах государственной власти как процесс социального управления коллективом в данных органах, с целью решения задач государственного управления.

На основе анализа указанных подходов к сущности кадровой политики в органах государственной власти, К.С. Смольникова, выделяют следующие

² Скоробогатова Е.А. Государственная кадровая политика: сущность и основные проблемы / Е.А. Скоробогатова, Е.А. Бреусова // Научно-методический журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2. – С. 217

³ Лужбина Т.А. Концептуальные основы кадровой политики в органах государственной власти / Т. А. Лужбина // Молодой ученый. - 2019. - № 49 - С. 83

⁴ Смольникова К.С. Сущность и значение кадровой политики в органах управления / К.С. Смольникова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. - № 1. – С. 134

основные элементы исследуемой кадровой политики⁵:

- политика занятости. Данный элемент предполагает деятельность по обеспечению органов власти высококвалифицированными специалистами, созданию условий для эффективного осуществления ими профессиональной деятельности, возможности карьерного роста и т.д.;

- политика обучения. Сущность данной политики заключается в создании условий для повышения уровня профессионального развития государственных гражданских служащих, получения новых знаний, умений и навыков, перспективы для профессионального продвижения и т.д.;

- политика оплаты труда, заключающаяся в формировании форм и системы оплаты труда государственных гражданских служащих, мер их материальной и моральной поддержки, для чего осуществляется обоснование выбора данных форм и мер, регулирование отношений руководителей государственных органов власти и их служащих в части оплаты труда и т.д.;

- политика трудовых отношений. Сущность данного элемента кадровой политики заключается в формировании взаимоотношений руководителей государственных органов власти и государственных гражданских служащих в вопросах выполнения должностных обязанностей, конкретных видов деятельности в процессе государственного управления и т.д.

По определению таких исследователей, как Н.В. Сердюк, Г.П.Лозовицкая, А.С. Семченко, Е.А. Сумина, кадровая политика представляет собой комплекс мероприятий, включая мероприятия организационного, воспитательного, правового и иного характера, сущность которых предполагает обеспечение органов государственной власти высокопрофессиональными служащими, обладающими всеми необходимыми личностными качествами, профессиональными знаниями, умениями и навыками, согласно требованиям, предъявляемым к ним российским законодательством⁶. Основными элементами кадровой политики в органах государственной власти при этом выделяются:

⁵ Смольникова К.С. Сущность и значение кадровой политики в органах управления / К.С. Смольникова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. - № 1. – С. 135.

⁶ Сердюк Н.В. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы / Н.В. Сердюк, Г.П. Лозовицкая, А.С. Семченко, Е.А. Сумина. – М., 2019. – С. 19.

- планирование, отбор, наем и использование трудовых ресурсов (государственных гражданских служащих);
- создание условий для адаптации, повышения уровня профессионального развития государственных гражданских служащих;
- обеспечение защиты прав государственных гражданских служащих на получение заработной платы, продвижение по службе и т.д.;
- реализация мероприятий по предотвращению и преодолению конфликтных ситуаций в коллективе.

Исходным элементом исследуемой политики является планирование трудовых ресурсов, предполагающее снабжение органов государственной власти высококвалифицированными служащими в том количестве, которое необходимы для осуществления эффективного государственного управления, и в необходимое время. Непосредственное осуществление набора государственных гражданских служащих должно соответствовать запланированному оптимальному числу служащих, исключая, как недостаток их численности, так и избытка.

В процессе использования трудовых ресурсов органов государственной власти, т.е. осуществления государственными гражданскими служащими профессиональной деятельности, особое место отводится повышению уровня их профессионального развития, повышения квалификации, что является важным элементом кадровой политики.

В настоящее время в Российской Федерации эффективное решение задач государственного управления требует наличия у государственных гражданских служащих необходимых теоретических знаний и практического опыта осуществления деятельности в соответствующей сфере. С целью совершенствования государственного управления при этом необходимо осуществление постоянного повышения уровня их профессионального развития. При прохождении процесса повышения квалификации, государственные гражданские служащие приобретают новые, как теоретические, так и практические знания, умения и навыки, которые необходимы для эффективного решения актуальных профессиональных задач.

Кроме того, из этого также следует, что повышение квалификации представляет собой продолжение обучения, которое необходимо для повышения качества знаний, умений и навыков государственного гражданского служащего, важных для его деятельности. Продолжение обучения такого рода необходимо также для удовлетворения его потребности в получении достоверной информации о последних достижениях в области его деятельности как специалиста. Необходимость повышения квалификации, в свою очередь, возникает в связи с тем, что повышаются требования к уровню профессионального развития государственных гражданских служащих, к уровню владения ими новыми способами решения профессиональных задач. Необходимость повышения уровня профессионального развития и образования возникает также в том случае, если происходит расширение служебных обязанностей государственного гражданского служащего, у него появляются дополнительные функции на замещаемой должности в системе государственного управления и т.д.

Несмотря на отсутствие в российском законодательстве определения понятия кадровой политики в органах государственной власти, на законодательном уровне закрепляется перечень мер, осуществляемых в рамках кадровой работы; обозначаются направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации, включающие повышение эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и т.д.

Так, Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 44) закрепляет следующие элементы кадровой работы⁷:

- формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- организация работы по подготовке нормативно-правовых актов, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением и т.д.;

⁷ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

- ведение документооборота, связанного осуществление деятельности государственных гражданских служащих (ведение трудовых книжек, личных дел государственных гражданских служащих и т.д.);
- осуществление деятельности по урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе (данные вопросы регулируются также Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»⁸);
- организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- организация и обеспечение повышения квалификации государственных гражданских служащих, повышения уровня их профессионального развития;
- формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- проведение служебных проверок, проверок сведений о доходах государственных гражданских служащих, соблюдения ими требований российского законодательства в процессе осуществления ими профессиональной деятельности и т.д.

Положения Федерального закона от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» закрепляют направления формирования кадрового состава государственной службы, предполагающие осуществление мер по созданию кадрового резерва в органах государственной власти, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ; по повышению уровня профессионального развития государственных служащих; оценку эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и т.д. При этом, устанавливается необходимость использования в процессе данной деятельности современных кадровых технологий⁹.

Согласно Указу Президента РФ от 24 июня 2019 года №288 «Об

⁸ Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 52 (часть 1). – Ст. 6228.

⁹ Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 22. – Ст. 2063.

основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы»¹⁰, основными направлениями развития государственной гражданской службы РФ являются совершенствование механизмов назначения на должности государственной гражданской службы; стимулирование государственных гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности и т.д., реализуемыми в процессе осуществления кадровой политики в органах государственной власти.

Среди нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы осуществления исследуемой политики, следует также выделить Указ Президента РФ от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы»¹¹.

Проведенный анализ научной литературы и российского законодательства позволяет выделить следующие стратегические цели кадровой политики в органах государственной власти¹²:

- полное обеспечение государственных органов высококвалифицированными специалистами, обладающими необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, уровнем личностного, духовно-нравственного развития;
- создание благоприятных условий, позволяющих государственным гражданским служащим эффективно реализовывать свои профессиональные и личностные способности, умения и навыки, повышать уровень профессионального и индивидуального развития;
- обеспечение реализации прав государственных гражданских служащих,

¹⁰ Указ Президента РФ от 24.06.2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // Собрание законодательства РФ. – 2019. - № 26. – Ст. 3410.

¹¹ Указ Президента РФ от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (ред. от 12 октября 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2017. - № 4 – Ст. 640.

¹² Ярынич И.Н. Кадровая политика органов государственной власти: проблемы и пути совершенствования / И.Н. Ярынич // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2016. - № 4. – С. 9

в том числе, на служебное продвижение, получение заработной платы и т.д.

Содержание и сущность кадровой политики в органах государственной власти определяется также принципами, лежащими в ее основе, соблюдение которых обеспечивает эффективность реализации исследуемой политики и повышение эффективности государственной гражданской службы. Основным принципом кадровой политики следует назвать принцип о равном доступе граждан к органам государственной власти, законодательно закрепленный Конституцией РФ.

Среди важнейших принципов кадровой политики, установленных Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹³, выделяются следующие принципы, представленные на рисунке 1.

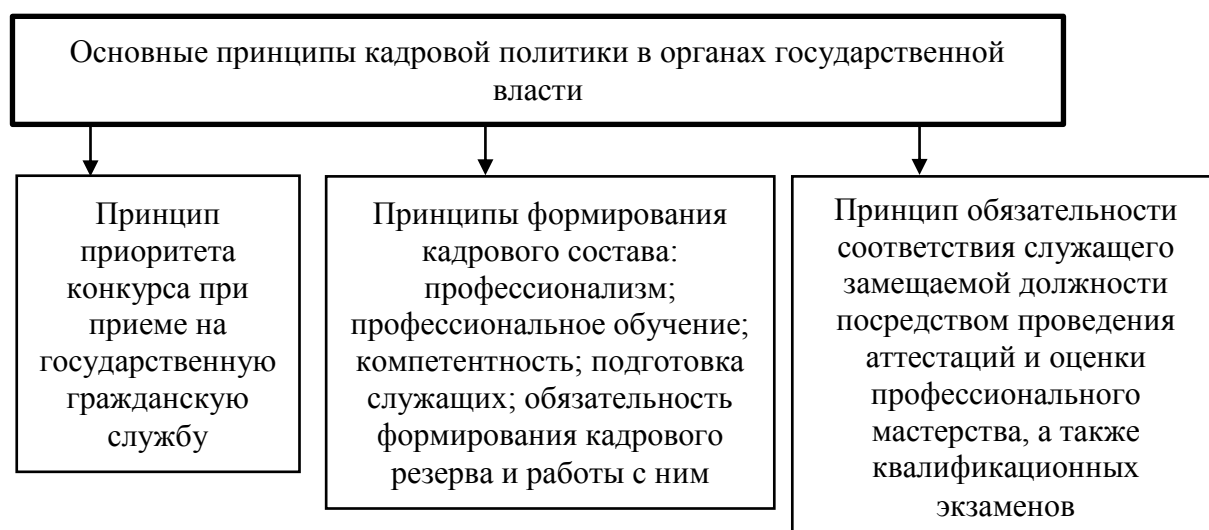


Рисунок 1 – Основные принципы кадровой политики в органах государственной власти

Таким образом, кадровая политика является основой системы управления персоналом в органах власти. Кадровая политика в органах государственной власти может быть определена как система процедур и мероприятий, реализуемых органами государственного управления в отношении государственных гражданских служащих, которые направлены на формирование, развитие и совершенствование высококвалифицированных

¹³ Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

кадров на должностях в органах государственной власти, обеспечивающих эффективное государственное управление.

Сущность кадровой политики в органах государственной власти заключается в деятельности государственных органов, их руководителей и работников кадровых подразделений, которая предполагает привлечение, рациональное использование, повышение уровня профессионального развития кадров на должностях государственной службы, создание условий для профессионального развития государственных гражданских служащих, следствием чего является эффективное выполнение ими должностных обязанностей и эффективное функционирование органов государственной власти. Следовательно, исследуемая кадровая политика предполагает реализацию кадровой стратегии, направлениями которой является поиск, оценка, отбор, профессиональное развитие, мотивация к эффективной деятельности государственных гражданских служащих, целью чего является качественное исполнение функций государственного органа.

Список источников и литературы:

1. Зуденкова С.А. Кадровая политика государственного органа: подходы к формированию / С.А. Зуденкова // Вестник ГУУ. - 2018. - №9
2. Скоробогатова Е.А. Государственная кадровая политика: сущность и основные проблемы / Е.А. Скоробогатова, Е.А. Бреусова // Научно-методический журнал «Концепт». – 2017. – Т. 2
3. Лужбина Т.А. Концептуальные основы кадровой политики в органах государственной власти / Т. А. Лужбина // Молодой ученый. - 2019. - № 49
4. Смольникова К.С. Сущность и значение кадровой политики в органах управления / К.С. Смольникова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. - № 1
5. Сердюк Н.В. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы / Н.В. Сердюк, Г.П. Лозовицкая, А.С.

Семченко, Е.А. Сумина. – М., 2019

6. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. - № 31. – Ст. 3215.

7. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 52 (часть 1). – Ст. 6228.

8. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 22. – Ст. 2063.

9. Указ Президента РФ от 24.06.2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // Собрание законодательства РФ. – 2019. - № 26. – Ст. 3410.

10. Указ Президента РФ от 16 января 2017 г. № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (ред. от 12 октября 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2017. - № 4 – Ст. 640.