



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 342.1

КАДРОВАЯ РАБОТА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

PERSONNEL WORK IN THE PUBLIC SERVICE

Куликова Е.С., Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия, e.s.kulikova@inbox.ru

Kulikova E.S., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia,
e.s.kulikova@inbox.ru

Аннотация. Понятие кадровой политики трактуется двояко, в широком и узком смыслах. В широком понимании это система мер, нацеленных на гармонизацию человеческого ресурса и стратегии функционирования организации. Такое толкование работы с кадрами включает в себя отбор, аттестацию, обучение, продвижение персонала, оформление штатного расписания. В статье описана специфика кадровой работы в системе государственного управления РФ: перечислены ключевые принципы, основные этапы, ожидаемые результаты, названы наиболее вероятные риски.

Abstract. The concept of personnel policy is interpreted in two ways, in a broad and narrow sense. In a broad sense, this is a system of measures aimed at harmonizing the human resource and the organization's functioning strategy. Such an interpretation of work with personnel includes selection, certification, training, promotion of

personnel, and staffing. The article describes the specifics of personnel work in the public administration system of the Russian Federation: the key principles, main stages, expected results are listed, the most likely risks are named.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый состав, кадровый резерв.

Keywords: personnel policy, personnel composition, personnel reserve.

Кадровая политика представляет собой совокупность техник и инструментов, обеспечивающих взаимодействие работников и организации.

Цели кадровой политики: обновление кадрового состава; сохранение кадрового состава в оптимальных количественных и качественных границах; обеспечение соответствия развития кадров назначению, задачам, потребностям организации, актуальным законодательным нормам, запросам рынка труда [2, с. 27].

Кадровую политику в учреждениях государственного управления реализуют их руководители и персонал кадровых подразделений. В рамках работы в этом направлении осуществляются:

- определение потребности организации в кадрах;
- прогноз создания рабочих мест вследствие, к примеру, цифровизации всех сфер общественной жизни;
- привлечение, отбор, оценка, аттестация, расстановка сотрудников;
- профориентационные мероприятия; содействие трудовой адаптации вновь прибывших работников;
- разработка порядка стимулирования эффективного труда персонала;
- оптимизация затрат на вознаграждение работников за труд;
- обновление технологий кадровой работы.

В целях обеспечения удовлетворительного качества кадровой работы специалисты рекомендуют проводить ее последовательно, в несколько этапов:

1. Разработать ключевые принципы кадровой политики.
2. Четко определить цели, задачи, приоритеты, основные векторы развития.
3. Подготовить прогноз потребностей в кадровых ресурсах.
4. Сформировать структуру, штат, создать резерв.
5. Обеспечить свободный доступ всех работников организации к кадровой информации.
6. Подобрать эффективные меры стимулирования высокого уровня трудовой деятельности.
7. Продумать способы содействия индивидуальному продвижению.

Эффективному обеспечению учреждений государственного управления квалифицированными кадрами, минимизации затрат на отбор, обучение персонала способствуют оптимальные способы приема на работу и использования специалистов, непрерывное профессиональное образование, качественный мониторинг, создание мотивационных условий.

Наиболее важными направлениями работы с кадрами являются: формирование кадрового состава и резерва; разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию кадровой политики; ведение трудовых книжек, личных дел сотрудников, реестра служащих; методическое, организационное сопровождение конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации на соответствие занимаемой должности, антикоррупционных мер, деятельности комиссий по урегулированию конфликтов, карьерного роста специалистов, их профессиональной переподготовки и повышения квалификации; обеспечение допуска к данным, составляющим государственную тайну; организация разного рода проверок – служебных, данных о доходах и имуществе; консультирование по правовым вопросам; защита персональных данных; выдача служебных удостоверений; охрана труда персонала.

К проблемам, которые предстоит решать в ближайшее время кадровым

службам организаций государственного управления, относят [1, с. 42]:

- невысокий профессиональный уровень служащих из-за ограниченности бюджетных средств, направляемых на оплату их обучения и повышения квалификации;
- низкая компетентность претендентов на замещение вакантных должностей, включению в кадровый резерв в организациях государственного управления;
- слабо развитые инструменты подбора, адаптации кадров;
- недостаточное привлечение к работе молодых кадров, преобладание возрастных специалистов.

Литература:

1. Богатырёва М.Р. Кадровая политика как способ управления персоналом в организации / М.Р. Богатырёва, А. Абдуллина // Новая экономика и региональная наука. 2016. № 3. С. 40-42.
2. Илларионов, Ю.Н. Управление инновациями в кадровой работе. Учебное пособие для студентов. -М.: Московский финансово-правовой институт, 2017. -33 с.
3. Кондратенко И.С., Кондратенко О.А. Проблемы терминологического подхода к понятию инноваций. В сборнике: Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. сборник научных статей по итогам девятой международной научной конференции. Казань, 2020. С. 100-101.
4. Сулимин В.В. Сущность понятия "цифровая экономика". В сборнике: Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сборник научных статей по итогам VIII международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 132-133.

5. Шведов В.В. Цифровые технологии в деятельности органов местного самоуправления. В сборнике: Урал - драйвер неоиндустриального и инновационного развития России. Материалы II Уральского экономического форума. В 2-х томах. Отв. за выпуск Я.П. Силин, Е.Б. Дворядкина. Екатеринбург, 2020. С. 113-117.

References

1. Bogatyryova M.R. Kadrovaya politika kak sposob upravleniya personalom v organizacii / M.R. Bogatyryova, A. Abdullina // Novaya ekonomika i regional'naya nauka. 2016. № 3. S. 40-42.
2. Illarionov, YU.N. Upravlenie innovatsiyami v kadrovoj rabote. Uchebnoe posobie dlya studentov. -M.: Moskovskij finansovo-pravovoj institut, 2017. -33 s. Kondratenko I.S., Kondratenko O.A. Problemy terminologicheskogo podhoda k ponyatiyu innovatsij. V sbornike: Prioritetnye napravleniya innovacionnoj deyatel'nosti v promyshlennosti. sbornik nauchnyh statej po itogam
3. Kondratenko I.S., Kondratenko O.A. Problemy terminologicheskogo podhoda k ponyatiyu innovatsij. V sbornike: Prioritetnye napravleniya innovacionnoj deyatel'nosti v promyshlennosti. sbornik nauchnyh statej po itogam devyatoj mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Kazan', 2020. S. 100-101.
4. Sulimin V.V. Sushchnost' ponyatiya "cifrovaya ekonomika". V sbornike: Mir v epohu globalizacii ekonomiki i pravovoj sfery: rol' biotekhnologij i cifrovyyh tekhnologij. Sbornik nauchnyh statej po itogam VIII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Moskva, 2021. S. 132-133.
5. Shvedov V.V. Cifrovye tekhnologii v deyatel'nosti organov mestnogo samoupravleniya. V sbornike: Ural - drajver neoindustrial'nogo i innovacionnogo razvitiya Rossii. Materialy II Ural'skogo ekonomicheskogo foruma. V 2-h tomah. Otiv. za vypuskk YA.P. Silin, E.B. Dvoryadkina. Ekaterinburg, 2020. S. 113-117.