Лекция 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

И КАДРОВАЯ ДОКТРИНА

1. Теоретические основы государственной кадровой

политики.

2. Объектно-субъектная база и приоритетные

направления государственной кадровой политики.

3. Кадровая доктрина и проблемы государственной

кадровой политики в современной.

1. Теоретические основы государственной кадровой

политики.

Государство вырабатывает и реализует государственную политику – экономическую, социальную, культурную, военную и т.д. Но главной составляющей государственной политики является, на наш взгляд, кадровая политика, поскольку кадровые процессы и отношения пронизывают все сферы жизнедеятельности, и только от людей – кадров с их профессионализмом и опытом зависит успех дела в любой области.

Формирование и реализация кадровой политики государства – сложный, противоречивый и многогранный процесс, который начинается с выявления ее теоретических, концептуальных основ, ее природы и предназначения. Формирование и реализация кадровой политики государства – сложный, противоречивый и многогранный процесс, который начинается с выявления ее теоретических, концептуальных основ, ее природы и предназначения. Кадровая политика по своему предназначению, содержанию и роли в системе государственного управления выступает важнейшим социально-политическим явлением в жизни и деятельности любого государства и общества.

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности.

Кадровая политика – явление многоуровневое. Существует общенациональная кадровая политика, обусловленная историческими и политическими традициями, менталитетом народа, предпочтениями политических лидеров. Существует государственная кадровая политика, то есть кадровая политика государства, подразделяющаяся у нас на республиканскую государственную кадровую политику и региональную государственную кадровую политику. В негосударственном, частном секторе имеет место своя корпоративная, частная и даже личная кадровая политика.

В общенациональной кадровой политике кадровая политика государства занимает центральное место, поскольку государство выступает ядром политической системы общества. Главное требование, которое предъявляется ко всем уровням кадровой политики: они не должны противоречить ни концептуально, ни нормативно государственной кадровой политике государства (ГКП).

Существует понятие "формирование", или "выработка" государственной кадровой политики, и понятие "реализация" государственной кадровой политики. Формирование ГКП – это прерогатива политиков, высшей государственной власти.

Политическое руководство формирует кадровую политику государства, т.е. определяет ее цели, задачи, приоритетные направления. Процессом реализации ГКП занимаются руководители государственных органов, их структурных подразделений, руководители негосударственных учреждений, организаций и фирм, а также их кадровые службы – т.е. административная власть.

Первым этапом выработки государственной кадровой политики является теоретическое обоснование и определение концепции данной политики. Концепция государственной кадровой политики – система исходных позиций и ведущих идей, раскрывающих научные основы подхода государства к решению кадровых проблем, задачи и приоритетные направления формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала и кадрового состава страны. Концепция ГКП –это ее научно-теоретический фундамент, выражение кадровой доктрины и стратегии государства в этой области. Одновременно это программная позиция государства в кадровой деятельности, научная основа кадровой практики государственных органов.

Концепция и сама кадровая политика во многом совпадают по содержанию, но они не тождественны. Концепция ГКП – научное выражение этой политики. Концепция становится государственной политикой тогда, когда она официально признана и нормативно узаконена на высшем государственном уровне.

После этого идеи и положения, заложенные в концепции, становятся

официальной стратегией и тактикой работы государства с кадрами. Но концептуальные основы проводимой ныне государственной кадровой политики реально существуют и работают, т.е. применяются в практике кадровой работы на государственном уровне. Данное явление следует рассматривать в широком и узком смысле.

В широком смысле слова под государственной кадровой политикой понимается система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране.

В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе.

Государственная кадровая политика – не плод субъективных размышлений и пожеланий политиков, администраторов или ученых. Она не может рождаться только в тиши кабинетов и быть абстрагированной, оторванной от реальной жизни. Это результат совместной работы науки и практики, ученых и политиков.

Государственная кадровая политика – объективно обусловленное социальное явление. Она объективна по своему содержанию в том смысле, что отражает объективные закономерности развития реальных кадровых процессов и отношений в стране, формулирует в виде целей, задач и принципов устойчивые и повторяющиеся в них кадровые связи, отношения. В то же время государственная кадровая политика субъективна по своей природе по методам и технологиям формирования и реализации, поскольку проводится в жизнь людьми. Поэтому механизмы реализации ГКП во многом определяются субъективными факторами – воспитанием, образованием, образом мышления, традициями, опытом и личными предпочтениями руководителей. Важно, чтобы в деле формирования и реализации ГКП субъективные факторы не противоречили объективным.

Главными целями государственной кадровой политики являются:

– определение места и роли государства в реализации конституционного принципа создания равных условий для свободного распоряжения населения своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии;

– определение отношения государства к кадрам, к труду в целом;

– выработка и претворение в жизнь новой кадровой доктрины, основывающейся на том, что государство и человек в демократическом обществе – социальные партнеры в процессе трудовой деятельности;

– формирование и востребование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса государства и общества.

Таким образом, обобщающая цель ГКП – формирование такого кадрового потенциала и кадрового состава страны, который бы в профессиональном, деловом и нравственном отношениях обеспечил динамичное и стабильное политическое и социально-экономическое развитие.

Основные задачи ГКП, которые конкретизируют ее цели, это:

1. Создание равных и благоприятных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих знаний, навыков, талантов и способностей. Сегодня главное – это создать условия для реализации человеком своего профессионального потенциала и обеспечение на этой основе эффективного функционирования всего административного и хозяйственного механизма страны.

2. Оптимизация использования имеющихся кадровых ресурсов, повышение профессионализма и компетентности работников объектов государственной и негосударственной форм собственности, особенно в системе государственного управления. Повышение на этой основе эффективности и коэффициента полезной трудовой деятельности людей.

3. Укомплектование всех участков трудовой и служебной деятельности страны, особенно государственного сектора, квалифицированными, работоспособными, инициативными, добросовестными кадрами.

4. Устранение таких негативных явлений и тенденций в кадровой политике и кадровой работе, как коррупция, субъективизм, протекционизм, кумовство, продажа должностей, закрытость, непрозрачность кадровых процедур и т.д. Важно поставить преграды на пути проникновения на управленческие должности, особенно в государственной службе, людей, склонных к протекционизму, бюрократизму, взяточничеству и другим меркантильным соблазнам реальной власти. Главным в государственной кадровой политике должно быть следование государственным, а не частным, узкопартийным или клановым интересам.

Данные цели и задачи возможно достичь при условии:

– повышения роли государства и гражданского общества в решении социально-трудовых и кадровых вопросов;

– отказа от принципа дешевой рабочей силы, который по-прежнему

почему-то господствует у нас;

– формирования цивилизованного рынка труда и рабочей силы;

– ликвидации трудовой дискриминации людей;

– устранения открытой и скрытой безработицы;

– повышения престижности производительного добросовестного, честного труда и преодоления отчуждения человека от результатов его труда. Принцип должен быть один: «За качественный труд – достойную зарплату».

Современная ГКП должна обладать следующими сущностными

чертами и быть:

– научно обоснованной, теоретически выверенной, концептуально легитимной, формулирующей истинные цели, задачи и принципы ГКП;

– демократичной по целям, социальной базе и механизмам решения кадровых проблем;

– перспективной, носящей упреждающий характер, рассчитанной на формирование кадров ХХI века;

– правовой, законодательно отрегулированной, осуществляемой в рамках закона, создающей правовые гарантии объективного решения кадровых вопросов и пресекающей возможность кадрового произвола начальников;

– единой для всей страны, и в то же время многосубъектной и разнообъектной, многоуровневой.

. – объективной, реалистичной, признающей права и свободы человека и гражданина высшей ценностью;

– социально справедливой, гуманной, духовно-нравственной, создающей социальные и нравственные гарантии справедливого решения кадровых вопросов, воспитывающей в каждом работнике чувство государственного и корпоративного патриотизма и верности делу, которому служит;

– открытой и прозрачной для гражданского общества;

– отвечающей интересам государства, а не каких-либо других структур, группировок или лиц.

В теории кадровой политики особое место занимает ее терминология, понятийный аппарат. Это означает, что все, кто занимается кадровой работой, должны говорить на одном профессиональном языке. Понятийный аппарат – важнейшая составляющая методологии кадровой политики, характеризующий качества, признаки и стороны кадровой деятельности. Находясь в системе, эти понятия взаимосвязаны и субординированы.

В последнее время в сфере кадровых процессов и отношений появились новые термины, отражающие новации реальной кадровой действительности, такие как: кадровый менеджмент (управление), организационно-кадровый аудит (проверка), кадровый мониторинг (наблюдение), кадровый консалтинг (консультирование), кадровый контроллинг (контроль), лизинг кадров (временный обмен управленцами между государственной и негосударственной сферами), скрининг кадров (отсев непригодных, увольнение) и др.

Таким образом, государственная кадровая политика – это мощный инструмент государства в системе государственного управления, действенное средство сохранения и упрочения власти. Это система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране и выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию трудовых ресурсов (кадрового потенциала) страны.

2. Объектно-субъектная база и приоритетные

направления государственной кадровой политики

Определение субъектов и объектов государственной кадровой политики и характера их взаимодействия – одна из ее основополагающих проблем современной теории и практики реализации кадровой политики. Проблема приобрела особую актуальность в условиях многообразия форм собственности и децентрализации управления. Новые реалии заставили по-новому посмотреть на субъектно-объектную базу ГКП.

Во взаимосвязи "субъект – объект" субъект – всегда активное начало, которое целенаправленно воздействует на объект. То есть субъект – это то, кто воздействует, а объект – это то, на что или на кого воздействуют. Субъект ГКП – это носитель установленных законом прав, компетенции и ответственности в сфере разработки и реализации государственной кадровой политики, активный участник кадровых процессов и отношений. Каждому субъекту ГКП соответствует свой круг полномочий, определяемых его правовым и должностным статусом. У каждого

субъекта кадровой политики существуют свои границы кадрового воздействия на объект. Для кадровой политики советского государства характерным была партийная монополия на кадровую политику и кадровую деятельность.

**Существовала номенклатурная кадровая система, требовавшая согласования** кандидатур на все руководящие посты в соответствующих комитетах КПСС.

В условиях политического плюрализма и многообразияформ собственности, ситуация в сфере субъектно-объектных кадровых отношений качественно изменилась; государство не может брать и не берет на себя решение всех кадровых вопросов, поскольку есть множество других, негосударственных субъектов кадровой политики. Поэтому главной особенностью современной ГКП является ее многосубъектность и разнообъектность.

Следует провести уровневую классификацию субъектов государственной кадровой политики. В качестве субъектов ГКП сейчас выступают различные социально-правовые институты – государство, государственные органы, политические партии и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы местного самоуправления. носителем суверенитета и единственным источником власти является ее народ. Из этого следует, что ведущую роль в государственной кадровой политике (кто владеет властью, тот и проводит кадровую политику) должен играть именно народ, т.е. общество. Значит, народ является главным субъектом государственной кадровой политики. Теоретически это правильно, но на практике выглядит в известной степени декларативно. Народ в силу ряда объективных причин не может в реальной действительности взять на себя эту роль – роль главной основы ГКП.

Причин этому достаточно много.

Во-первых, у нас народ, как социальная общность, не един. Он социально разобщен и имущественно сильно дифференцирован – у разных социальных групп (бедных и богатых) разные социально - экономические интересы, доходящие до антагонизма (возьмем олигархические круги и малоимущие слои населения).

Во-вторых, российский народ не един в силу своей полиэтничности и многоконфессиональности. У каждой нации и народности есть свои интересы, обусловленные национальными традициями, верой, культурой. Центральной власти довольно сложно согласовать эти потребности и интересы.

В-третьих, в политическом и идеологическом срезе наше общество расколото на три части: социальные группы, исповедующие левое (прокоммунистическое) мировоззрение, правое (либеральное) и центристское (государственно-патриотическое). Между этими политическими силами в ходе выборов в парламент и местные законодательные собрания идет серьезная борьба за власть и это не добавляет социально-политической стабильности.

В-четвертых, в постсоветском обществе традиционно низок уровень правовой и общей культуры по сравнению с европейскими странами. Некоторые политологи считают, что мы культурно не доросли даже до демократических выборов органов власти, а не то что до формирования общенациональной государственной кадровой политики.

Эффективность государственного управления и проводимой государственной кадровой политики в значительной степени определяется ее социальной базой – теми слоями населения, на которые опирается государство и интересы которых оно стремится выражать и защищать. В демократическом государстве сила руководящих кадров – в доверии народа, электората, который на выборах доказывает свою верность тому или иному политику, который, в свою очередь, находясь у власти, проводит свою кадровую политику. Чем шире социальная база государства и проводимой им кадровой политики, тем прочнее и стабильнее политический режим. Государственная кадровая политика должна быть ориентирована прежде всего на средний класс – основу любого цивилизованного общества и фундамент социальной базы ГКП. Но нам надо еще создать этот класс.

Наше общество делегирует решение такого важного вопроса, как государственная кадровая политика, своему государству. Это вполне логично, традиционно и укладывается в рамки закона. И тем не менее народ, общество в соответствии с Конституцией выступают первосубъектом ГКП. А главным субъектом ГКП по определению является государство.

Государство – главный субъект государственной кадровой политики. Через государство и его органы, через выбранного президента и парламент, а также через органы местного самоуправления народ принимает косвенное участие в управлении кадровыми процессами. Поэтому государственная кадровая политика, возглавляемая государством, безусловно, конституционна, легитимна и законна.

Высшие государственные органы, осуществляя государственную власть, проводят в жизнь и государственную кадровую политику. Выступая главным субъектом ГКП, государство формирует ее, хотя и не является полным монополистом. Выработка ГКП – это прерогатива высших государственных органов и должностных лиц государства. Каждой ветви государственной власти, как субъекту ГКП, законом делегируются определенные кадровые полномочия. Так, парламент, законодательно закрепляя основы ГКП, придают ей легитимный характер. Правительство, министерства и ведомства участвуют в разработке и реализуют на практике государственную кадровую политику. Судебная система и прокуратура контролируют соблюдение законности в области кадровой деятельности, осуществляют правовую защиту работников и работодателей.

Президент как глава государства в соответствии с Конституцией страны определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, в том числе цели, задачи и приоритеты государственной кадровой политики, обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти, в том числе и по вопросам кадровой политики и кадровой деятельности. Он производит назначения на высшие государственные должности,

предлагает кандидатуры на пост председателя правительства, акимов областей. То есть круг президентских кадровых полномочий широк.

Не следует забывать о таком субъекте ГКП, как политические партии, общественные движения и религиозные организации. Эти структуры гражданского общества начинают играть все большую роль в деле формирования и реализации кадровой. Определенную роль в реализации государственной кадровой политики играют профессиональные союзы.

Объект ГКП – это народ, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадры, т.е. те социальные группы, на которые направлена практическая деятельность субъектов ГКП. Объектом ГКП являются и кадровые процессы, отношения, механизмы реализации кадровой политики.

Государственная кадровая политика разнообъектна. Каждый субъект ГКП, имея свои границы и рамки кадровой деятельности, распространяет кадровое воздействие на свои объекты. Лишь государство как главный субъект ГКП может распространять свои кадровые полномочия на все кадры общества, все трудовые ресурсы и многие кадровые процессы и отношения.

Объекты ГКП можно классифицировать по разным основаниям.

Например, по уровневому признаку: народ – отдельные социальные группы (классы) – отдельные профессиональные группы – трудовые коллективы – работники. Существуют и другие дифференциации:

а) политики – государственные служащие – муниципальные служащие;

б) управляющие – исполнители;

в) руководители – специалисты – работники массовых профессий – разнорабочие.

В системе государственного управления особое значение уделяется такому объекту ГКП, как кадровый состав государственной службы. На другие кадры государство влияет опосредованно, используя правовые и организационные механизмы. На первый план в работе государства с бизнес структурами выходят функции не административного вмешательства в решение кадровых вопросов коммерческих организаций и фирм, а функции координирования, политического и иного влияния, взаимодействия, социального партнерства.

Практика показывает, что на сегодняшний день основными задачами государства и общества в области субъектно-объектных отношений

ГКП являются:

– стабилизация социальной базы государственной кадровой политики;

– строгая правовая дифференциация рамок и пределов кадрового воздействия субъектов ГКП;

– гармонизация и соединение личных, групповых, общественных и государственных интересов в кадровой сфере;

– не на словах, а на деле признание человека, как объекта ГКП, первичным и главным элементом новой кадровой политики;

– повышение роли каждого государственного органа, органа местного самоуправления, организации, предприятия, гражданина в разработке и реализации ГКП;

– отработка механизмов правового регулирования кадровых процессов и отношений негосударственной, коммерческой сферы;

– пресечение попыток отдельной части политической, чиновничьей и банковско-олигархической элиты общества выдать свои корыстные интересы за общенародные.

Таким образом, субъекты и объекты государственной кадровой политики – это две стороны единого кадрового процесса, играющие разные роли. Субъекты ГКП воздействуют на ее объекты в целях реализации конкретных кадровых проблем. Сегодня в сфере кадровой политики не может быть монополизма одного социального института, даже такого, как государство. В своей кадровой деятельности все субъекты ГКП относительно самостоятельны и независимы, но, находясь в системе единого государства.

Переход к новой государственности вызвал смену ориентиров не только в области субъектно-объектных отношений, но и смену приоритетов государственной кадровой политики. К ним следует отнести.

1. Обеспечение квалифицированными, профессионально подготовленными кадрами государственной и муниципальной службы. Государство в первую очередь должно обеспечить квалифицированными работниками свой государственный механизм, от работы которого зависит эффективность государственного управления, судьба власти и благополучие населения страны.

2. Кадровое обеспечение объектов рыночной экономики. Должно ли современное государство воздействовать на рыночную экономику, а тем более на кадровые процессы, которые там происходят? Практика показывает, что должно и обязано. Государство обязано законными правовыми и финансовыми методами регулировать рыночный сектор, но не командовать им.

3. Сохранение и укрепление квалифицированных кадров силовых структур государства – армии, правоохранительных органов и органов государственной безопасности.

4. Создание и укрепление кадрового потенциала военно-промышленного комплекса страны. Кадровый потенциал этого комплекса в ходе масштабной конверсии был практически разрушен, что создало прямую угрозу национальной безопасности государства.

5. Не меньшее значение для кадровой политики государства имеет формирование и сохранение кадров госбюджетной социокультурной сферы – медицинских работников, педагогов, работников культуры и т.д.

6. Сохранение и подготовка кадров массовых рабочих профессий – "серых воротничков", высококвалифицированных рабочих, особенно рабочих-станочников в городе и механизаторов широкого профиля на селе. Сегодня происходит деградация квалифицированной рабочей силы.

Первостепенным в кадровой политике государства, как главного субъекта

ГКП, является определение верных приоритетов государственной кадровой политики и настойчивое претворение их в жизнь.

3. Кадровая доктрина и проблемы

государственной кадровой политики

Одним из главных условий реализации целей и задач государственной кадровой политики является определение и проведение в жизнь кадровой доктрины государства. Кадровая доктрина близка к концепции кадровой политики, но имеет свою специфику. Доктрина – это главный постулат, исходная концептуальная идея, посредством которой выражается суть кадровой политики.

Требования новой кадровой доктрины заключаются в следующем:

– подбор, расстановка и продвижение кадров должны регламентироваться только законом. Только закон может ликвидировать произвол и субъективизм руководителя в работе с кадрами;

– взаимодействие государства и личности в процессе трудовой и служебной деятельности, их социально-трудовые отношения должны строиться на новой – партнерской основе;

– в основе новой кадровой доктрины и кадровой политики должны лежать принципы демократизма, гуманизма и социальной справедливости.

Суть демократической кадровой доктрины состоит также в том, что государство и человек – социальные партнеры на рынке труда. Они взаимозависимы и взаимоответственны. Ушли в прошлое те времена, когда государство, монополизировав сферу трудовых отношений, доминировало над личностью, прикрепив ее к государственной машине. Произошло "разгосударствление" кадров, отменена кадрово-должностная прикрепленность граждан к государству как единственному работодателю. Главная задача государства – обеспечить гарантированное конституционное право гражданина на свободу проявления своих творческих способностей, выбора места и рода своей трудовой деятельности. Конечно, для государственных служащих, работодателем которых является государство, существует ряд установленных законом правоограничений и запретов, обусловленных спецификой их правового статуса.

Говоря об интересах личности в этой сфере, нельзя забывать об интересах государства. Важно достичь гармоничного сочетания интересов государства и гражданина, общенациональных и индивидуальных интересов. Главное, чтобы он, занимаясь тем или иным видом трудовой деятельности, приносил пользу и себе, и обществу, и государству.

Роль государства в сфере труда и кадров заключается в том, что оно должно создавать необходимые социальные условия и правовые гарантии.

Сегодня в сфере труда и государственной кадровой политики явственно видны проблемы, которые необходимо решать. Условно их можно разделить на две группы – теоретические и практические.

К числу теоретических проблем государственной кадровой политики относятся следующие.

1. Прежде всего, это определение социально-политической и функциональной модели государственной кадровой политики. От того, какую модель мы выберем для ГКП в качестве исходной, зависит в конечном счете прочность механизма власти и государственного управления.

2. Не менее важная теоретическая проблема – выработка и научное обоснование системы и механизма кадровой политики и деятельности. Система работы с кадрами, ее цели, задачи, приоритеты в решающей степени зависят от государства, политического режима, царящего в стране, традиций в кадровой сфере и на рынке труда, от общей и правовой культуры руководителей и ряда других факторов. Наша задача заключается в том, чтобы в процессе выработки и реализации ГКП человек рассматривался как главный социальный ресурс общественного развития, чтобы в кадровой сфере был найден разумный баланс между интересами государства, общества и гражданина.

Среди проблем ГКП практического характера необходимо выделить, на наш взгляд, следующие.

1. Настойчивое и точное претворение в жизнь (правоприменение) норм Трудового кодекса, который требует установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. Важна реализация на практике государственной конституционной гарантии создания условий для свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду, для выбора рода деятельности и профессии. В этом плане особо значима конституционная норма о равном допуске граждан к государственной службе.

2. Вторая проблема – формирование свободного цивилизованного рынка труда и рынка кадров. Ее решение возможно только при соблюдении основных принципов правового регулирования трудовых отношений: свобода труда, включая право на труд; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого на справедливые условия труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы; социальное партнерство и т.д.

3. Неотложной является проблема формирования современной нормативно-правовой базы государственной кадровой политики и кадровой деятельности.

4. Назрела необходимость создания единой информационно-справочной и аналитической базы (банка) данных кадрового потенциала, кадрового состава и кадровых вакансий. Весьма важно централизованно сформировать и включить в работу кадровых служб единый электронный кадровый банк данных.

5. Еще одна задача – создание единой поэтапной системы профессионального образования работников с учетом новых социально - политических реалий и требований рыночных отношений. Решение этой задачи требует реформирования высшей школы, всей системы послевузовского дополнительного профессионального образования.

6. Важная задача – формирование резерва управленческих кадров.

7. Серьезная проблема в сфере труда и кадров – защита от безработицы и содействие со стороны государства в трудоустройстве, обеспечение максимально возможной трудовой занятости населения, предотвращение массовой безработицы, особенно среди молодежи, женщин, военнослужащих, уволенных в запас, работников конверсионных предприятий.

8. Остро на повестке дня стоит наша традиционная проблема в кадровой политике и деятельности – проблема протекционизма и коррупции. Кадровая политика вообще и государственная в частности субъективна по механизмам и технологиям формирования и особенно реализации. Она субъективна потому, что ее проводят люди, которые имеют свои взгляды, предпочтения, пристрастия и т.д.

9. Наконец, одной из серьезных проблем государственной кадровой политики является довольно частое несоответствие и нестыковка теории, концепции ГКП и практики кадровой работы. Особенность сегодняшней ситуации состоит в том, что при большом динамизме кадровых процессов решение важных кадровых задач идет по двум направлениям: по пути быстрого практического решения неотложных кадровых вопросов и по пути разработки в научных центрах концептуальных основ новой ГКП.

Причем оба эти пути развиваются изолированно друг от друга – практики не слушают ученых, ученые не знают, что делают практики в сфере кадровых отношений. Данное непонимание и даже противостояние науки и практики необходимо преодолевать.

Главная задача, которая стоит сегодня перед властями в области государственной кадровой политики и кадровой деятельности, – решение кадровых проблем и устранение негативных явлений в данной сфере.

К негативным явлениям работы государства с кадрами следует отнести:

– отставание уровня профессионализма и компетентности кадров от динамично развивающихся потребностей общества и государственного управления. Этот уровень не адекватен стоящим задачам. Среди персонала государственной службы, например, достаточно велико число работников, не соответствующих их базовому образованию, не имеющих функционально-профессионального (особенно управленческого) образования;

– усиление самостоятельности и независимости государственного аппарата от представительных органов власти, снижение его подконтрольности как со стороны законодательной власти, так и со стороны гражданского общества;

– усиление бюрократической зависимости работников от руководства, субъективизма и служебного произвола начальника;

– утрата многих норм административной морали и этики, появление в служебной деятельности и поведении чиновников вседозволенности, неуважения к людям;

– усиление кадровой, правовой и социальной незащищенности государственных и муниципальных служащих;

– кадровая зависимость от политической конъюнктуры, от субъективизма руководителей, приходящих на высокие посты со своей "кадровой командой". Это порождает у служащих неуверенность в завтрашнем дне.

Кадровая политика всегда рассматривается прежде всего, как инструмент власти, средство достижения своих интересов. Поэтому предстоит еще многое сделать, чтобы в нашем менталитете утвердилась истина, что управление профессиональным опытом людей – общегосударственное дело, которое должно иметь прозрачные демократические формы.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте определение государственной кадровой политике.

2. Сформулируйте определение понятия "кадровая доктрина государства".

3. Каковы приоритетные направления государственной кадровой политики?

4. Дайте характеристику субъектам и объектам ГКП.