ЛЕКЦИЯ 4. ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ

 РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ

 КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

1. Основные принципы реализации государственной

кадровой политики.

2. Механизмы реализации государственной кадровой

политики в системе государственного управления.

 1. Основные принципы реализации

 государственной кадровой политики

 Для претворения концептуальных идей и доктринальных положений государственной кадровой политики в жизнь необходимы разработка, понимание и внедрение в практику кадровой работы ее принципов и механизмов реализации. Сегодня нас не удовлетворяет уровень профессионализма кадров. Страна ощущает кадровый дефицит в квалифицированных специалистах, особенно в сфере государственного и муниципального управления. Во многом это связано с теми проблемами, которые проистекают из непонимания рядом руководителей государственных органов и трудовых коллективов принципов и механизмов реализации государственной кадровой политики.

 Проблемы, связанные с формированием и развитием кадрового состава той или иной сферы общества, выдвигают на первый план необходимость разработки и реализации принципов государственной политики как ее исходных положений и ведущих идей. Наряду с этим решение многих политических, экономических, социальных и собственно кадровых проблем, стоящих перед российским обществом, в значительной мере зависит от умения освоить и правильно применить эффективные механизмы и технологии реализации государственной кадровой политики.

 В принципах выражаются суть, главное содержание, центральные понятия государственной кадровой политики. Принципы отражают наиболее существенное, устойчивое в кадровой деятельности, ее определенные закономерности. Они гораздо более стабильны, чем механизмы и технологии кадровой политики.

Французский администратор и специалист в области управления Анри Файоль говорил: "Без принципов мы во тьме, хаосе … Принцип – это маяк, помогающий ориентироваться: служить он может тем, кто знает путь в порт". Принципы ГКП – ее основные регламентирующие положения, отражающие закономерности и тенденции развития кадровых процессов и отношений; руководящие правила, лежащие в основе деятельности субъектов ГКП по разработке и претворению в жизнь кадровой политики государства. Сформулированные людьми они в то же время имеют объективное содержание, поскольку отражают ключевые моменты реальной кадровой действительности.

 Выработка, обоснование и функционирование принципов ГКП зависит от многих факторов – исторических, политических, административных, социально-экономических, научных. Особое значение имел и имеет такой фактор, как политический режим. Не менее важным принципом кадровой политики Советского государства был номенклатурный принцип подбора, отбора и расстановки руководящих кадров во всех сферах управления и народного хозяйства. Он обеспечивал партии расстановку проверенных людей на ключевых участках политической, военной, правоохранительной, хозяйственной, культурной и иной деятельности как в центре, так и на местах, обеспечивал проведение через этих лиц партийной политики в жизнь. При всех своих недостатках советская ГКП с ее четко выраженными принципами имела положительные черты. Так, в то время сложилась стройная многоступенчатая система работы с управленческими кадрами – партийными, советскими, комсомольскими, профсоюзными. Особенно это касается профессиональной подготовки и переподготовки руководящих кадров. Заслуживает внимания работа с кадровым резервом – его поиск, отбор, подготовка. Следует отметить стабильность и целенаправленность государственной и партийно - комсомольской службы. Человек, придя во властные структуры и надеясь на служебную карьеру, видел перспективу – сначала административная или управленческая должность в комсомоле, затем – в советских органах, далее – партийная карьера. Не следует забывать меры контроля и стимулирования работы кадров – сочетание жесткого администрирования и поощрения. Заслуживает внимания опыт нравственного воспитания кадров – привлечение к партийной или комсомольской ответственности за совершенные проступки, общественные суды.

 Традиционным является деление принципов ГКП на три группы: общие или базисные; специальные; частные. Существует и другая классификация, делящая принципы ГКП на теоретико-методологические, содержательно-функциональные, организационно-политические (управленческие) и специфические.

 Общие, базисные (теоретико-методологические) принципы определяют сущностные черты ГКП в целом. Они характерны для всех видов профессиональной деятельности и всех сфер работы с кадрами. Это – научность, реалистичность, законность, демократизм, комплексность, системность, единство, перспективность, гуманизм, гласность и открытость, социальная справедливость, принцип равных возможностей, отсутствие какой-либо дискриминации при приеме на работу, объективная оценка профессиональных и личностно-нравственных качеств работника. Эти принципы придают ГКП целенаправленность, целостность, содержательную определенность и необходимый прагматизм.

 Специальные принципы выражают функциональное предназначение, приоритеты, содержательные элементы государственной кадровой политики, характерные для определенных видов и сфер профессиональной деятельности. Например, к государственной службе применимы следующие специальные принципы ГКП: равный доступ к государственной службе, подбор кадров по их профессиональным, деловым и нравственным качествам, профессионализм и компетентность кадров, сочетание преемственности и периодической обновляемости кадров, стабильность кадров, единство кадровой команды, личная ответственность первого руководителя за подбор и работу с кадрами, внепартийность и политическая нейтральность кадров, правовая и социальная защищенность кадров, стимулирование служебной карьеры кадров, контроль (в том числе общественный) за служебной деятельностью и служебным поведением служащих.

Частные принципы ГКП регулируют функционирование отдельных элементов кадровых процессов. Особенностью частных принципов ГКП является то, что они формулируются и реализуются не государством и его органами, а работодателями, но в строгом соответствии с базовыми и специальными принципами. Например, существуют частные принципы кадрового обеспечения государственного аппарата, принципы поиска и отбора работников, принципы прохождения государственной службы, принципы служебного роста, принципы профессионального развития персонала, принципы управления персоналом и др. В частности, в процессе профессионального развития персонала следует соблюдать такие частные принципы кадровой политики, как: непрерывность, регулярность, новизна, связь с практикой, целесообразность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, т.е. в данном случае происходит процесс детализации общих и специальных принципов государственной кадровой политики и их проникновения в практику кадровой работы.

 Применяя общие, специальные и частные принципы ГКП на практике, государство в лице государственных органов и должностных лиц регулирует в заданном направлении кадровые процессы и отношения в стране. В то же время надо отметить, что в условиях демократии и открытости государство не может выступать монополистом в выработке и проведении кадровой политики. Влияние государства на формирование кадров не должно сводиться к жесткой регламентации даже в том случае, когда это касается принципов. Государство призвано с помощью вышеназванных принципов регулировать эти процессы и создавать условия для того, чтобы кадровые принципы, провозглашенные государством и обществом, претворялись в жизнь.

 Остановимся на краткой характеристике отдельных, на наш взгляд, наиболее важных общих и специальных принципах кадровой политики и кадровой деятельности.

Принцип законности государственной кадровой политики и практики означает:

– строгое соблюдение и исполнение Конституции РК, законов и иных нормативно-правовых актов в кадровой работе;

– неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов;

– знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение;

– соблюдение и защиту прав и свобод работников при приеме на работу (службу) и в ходе их профессиональной деятельности.

Принцип демократизма предполагает:

– коллегиальное решение кадровых назначений с учетом общественного мнения (совет с трудовым коллективом);

– отсутствие какой-либо дискриминации работника при приеме на

работу (службу) и продвижение по службе;

– подотчетность и подконтрольность руководителей органов, организаций и учреждений, кадровых служб по вопросам кадровой работы;

– рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности;

– обязательность проведения конкурса при наличии альтернативных кандидатур в процессе назначения на должности государственной службы и иные должности, а также при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва и т.д.

 Принцип гуманизма в кадровой деятельности означает:

– уважение к личности человека;

– стремление к социальной справедливости при решении кадровых вопросов;

– гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей работников;

– оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке, профпереподготовке и повышении квалификации;

– максимальное удовлетворение информационной потребности персонала;

– предоставление права на соблюдение религиозных традиций;

– создание возможностей и условий для должностного роста работника в соответствии с его заслугами.

Принцип гласности требует:

– максимально возможной открытости информации о работе государственного или иного органа и управляющих лиц по вопросам их кадровой деятельности;

– периодической отчетности кадров всех уровней власти перед

персоналом, в том числе и по кадровым вопросам;

– выборности должностных лиц там, где это установлено законом;

– проведения открытых конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестаций работников и т.д.

Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности требует:

– взвешенного и объективного подхода руководителей к вопросам приема и увольнения персонала;

– периодического обновления и омоложения кадров, привлечения к управленческим должностям новых, энергичных, профессионально подготовленных людей;

– активного использования кадровых технологий – ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки (в том числе принудительной) в рамках действующего законодательства;

– кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах службы (производства);

– поддержания в трудовом коллективе разумного баланса молодости с ее энергией и инициативой и опыта с его знанием и мудростью.

Принцип профессионализма и компетентности кадров означает:

– государственная служба, как и другой вид трудовой деятельности, является постоянной профессией работника, формой его жизни;

– наличие специального образования, знаний, навыков и умений, связанных с характером профессиональной деятельности;

– умение прогнозировать, планировать, организовывать, координировать, контролировать работу в рамках своей профессии и должности;

– стремление к постоянному повышению своего профессионального уровня и компетентности в сфере своей деятельности.

Принцип подбора кадров по их профессиональным, деловым и

нравственным качествам требует:

– выдвижения кадров только с учетом их профессионального мастерства, компетентности и личных заслуг;

– объективного подхода руководителей к определению уровня

профессионализма и компетентности работников;

– определения и применения конкретных и ясных критериев оценки профессиональных, деловых и нравственных качеств при подборе и расстановке кадров;

– неприятия субъективизма и протекции при назначениях;

– активного использования легитимных кадровых технологий

оценки персонала – конкурсов, испытаний, аттестаций, квалификационных экзаменов.

Принцип внепартийности и политической нейтральности кадровой работы означает:

– право каждого человека, согласно Конституции РФ, на свободу мысли и выражения своих политических взглядов;

– отстаивание государственных, а не партийных интересов в кадровой политике и кадровой деятельности;

– объективное отношение к работникам при отборе и назначении их на должность, при прохождении службы, увольнении и к оценке выполнения возложенных на них должностных обязанностей независимо от их политических убеждений и взглядов;

– каждому гражданину, в том числе государственному служащему, разрешается участвовать в работе общественных (политических) объединений в неслужебное время;

– работникам, особенно государственным служащим, запрещается пропагандировать в рабочее время программы и идеи той или иной партии, использовать административный, информационный и организационно-технический ресурс в партийных целях;

– запрет на создание в органах, учреждениях и на производстве первичных партийных организаций.

Анализ содержания и структуры кадровых принципов показывает, что вместе они составляют единую систему – целостную, взаимодействующую и взаимозависимую. При этом общие, специальные и частные принципы ГКП соотносятся как принципы различного уровня. Система принципов кадровой политики и кадровой деятельности – не застывшее явление; она динамична и открыта для дополнений, изменений, основанных на новых реалиях.

 Перечисленные принципы ГКП должны знать, понимать и применять руководящий состав государственных органов, негосударственных организаций и руководители кадровых служб. При этом:

– принципы нельзя использовать выборочно, отдельно, отдавая предпочтение одним и игнорируя другие. Результат достигается тогда, когда они в руках руководителя действуют системно – во взаимодействии и взаимосвязи;

– отбор и подбор кадров на всех уровнях должен осуществляться исключительно по профессиональным, деловым и нравственным качествам, в рамках законности, на основе демократизма и гласности, с соблюдением конституционной нормы равного доступа к государственной службе или работе, с рациональным сочетанием преемственности и обновляемости кадров;

– руководитель трудового (служебного) коллектива лично, а не кадровая служба отвечает за подбор и расстановку кадров и работу с персоналом;

– руководитель трудового (служебного) коллектива должен четко представлять, что управление персоналом и кадровыми процессами –это сложнейшая работа, это наука и искусство, которым надо учиться.

Таким образом, принципы государственной кадровой политики –это ее основные регламентирующие положения, отражающие закономерности и тенденции развития кадровых процессов и отношений; руководящие правила, лежащие в основе деятельности субъектов ГКП по разработке и претворению в жизнь кадровой политики государства.

 Главная задача государства – через свои контролирующие органы внимательно следить за соблюдением работодателями базовых и специальных принципов ГКП и качеством их претворения в жизнь.

 2. Механизмы реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления

. Принципы, даже самые прекрасные, останутся простой декларацией о намерениях, если они не будут претворены в жизнь посредством определенных механизмов. Очевидно, что даже при наличии продуманной, научно обоснованной государственной кадровой политики она не принесет ожидаемого результата, если не будут выработаны и апробированы современные эффективные механизмы ее претворения в жизнь. Важно не только концептуально и нормативно определить государственную кадровую политику и ее принципы, но и избрать наиболее

действенные механизмы и технологии ее реализации. Это позволит решить многие проблемы в работе с кадрами, поставить прочный заслон на пути авторитаризма, субъективизма, протекционизма – всего того, что затрудняет внедрение демократических механизмов в кадровую деятельность, мешает развитию партнерских отношений между работодателем и наемным работником.

 Исследование механизма реализации государственной кадровой политики является в современной теории и практике государственного управления одной из самых значимых проблем в силу ее актуальности и новизны. Теоретической основой механизма реализации государственной кадровой политики служит концепция ГКП, которая определяет, прежде всего, целеполагание кадровой политики и кадровой работы, позволяет выработать принципы, формы, методы, критерии оценки и отбора кадров, их расстановки, рационального использования, служебного роста, профессионального обучения и воспитания. Именно эти сущностные черты придают механизму реализации государственной кадровой политики единство, целостность, определенность, направленность, создают возможность реализации кадровых технологий на практике, делают их эффективными.

 Современная наука выявляет множественность подходов к определению такого феномена, как механизм реализации государственной кадровой политики. Более того, до сих пор нет согласованной позиции по вопросу терминологии – механизма или механизмов реализации ГКП. По нашему мнению, возможны оба обозначенных подхода, т.е. употребление данного термина как в единственном, так и во множественном числе в зависимости от критериев и масштабов изучения проблемы.

 Анализ научной литературы и практики кадровой деятельности показывает, что на сегодняшний день существует по крайней мере три основных подхода к определению сущности механизма кадровой политики.

Первая точка зрения основывается на том, что механизм реализации

государственной кадровой политики есть система кадровой деятельности, направленная на кадровое обеспечение реформ в переходный период и отражающаяся на концепции государственной кадровой политики,

законодательной базе, принципах, методах, способах, методиках, технологиях и формах кадровой работы.

Второй подход определяет механизм реализации государственной

кадровой политики (точнее, механизм кадрового обеспечения государственной службы) как особую систему реализуемых на практике мер

(правовых, организационно-управленческих, социально-экономических,

воспитательных и др.), определенный порядок кадровой деятельности.

Существует точка зрения, которая основывается на том, что сущность механизма реализации государственной кадровой политики заключается в том, что это система учреждений и мер (административно-организационных, социально-экономических, правовых, профессиологических, культурно-воспитательных), приводящих в действие кадровую политику.

 Механизм реализации ГКП – это сложное комплексное явление, включающее, во-первых, систему кадровой деятельности и кадрового обеспечения, во-вторых, систему государственных органов и учреждений, в-третьих, систему мер (технологий), приводящих в действие кадровую политику. Механизм реализации ГКП – это в большей степени система кадровой деятельности субъектов кадровой политики (государственные органы, должностные лица, кадровые службы, организации, учреждения), опирающаяся на концептуальную и нормативноправовую базу ГКП, осуществляемая через кадрово-управленческий

процесс (меры, способы, технологии) и направленная на объект кадрового управления (кадры, персонал). Механизм реализации ГКП следует рассматривать как систему кадровой деятельности, направленную на кадровое обеспечение политического, социально-экономического, оборонного, культурного развития государства и общества.

 Анализ данного вопроса показывает, что с содержательной стороны модель механизма реализации ГКП включает в себя как минимум четыре составляющих элемента, или уровня данного механизма. Эту модель условно можно представить в виде пирамиды власти, разделенной на следующие уровни:

– первый уровень – концептуальный – теоретические основы ГКП;

– второй уровень – нормативно-правовой – законодательная база ГКП;

– третий уровень – организационный – специальные институты – органы, занимающиеся кадровой работой;

– четвертый уровень, наиболее приближенный к кадрам, технологический – формы, способы и методы кадровой работы.

 С точки зрения уровневой классификации механизма реализации ГКП следует отметить, что его высший уровень – концептуальный – представляет собой научно-теоретическую базу государственной кадровой политики, раскрывающей цели, задачи, субъектно-объектную базу, принципы и приоритеты ГКП. Теория кадровой политики освещает путь практике.

Второй уровень – нормативно-правовой – подводит под кадровую политику прочную юридическую основу, легитимирует ее, регулирует в правовом отношении кадровую деятельность.

Третий уровень – организационный – определяет механизм реализации государственной кадровой политики как систему государственных органов, организаций, учреждений и должностных лиц, приводящих в действие кадровую политику. Здесь ведущую роль играют кадровые службы.

Четвертый уровень механизма реализации государственной кадровой политики – технологический. Он определяет данное явление как совокупность мер, форм, способов и методов воздействия на кадры, которые применяются для решения конкретных кадровых задач. Это предмет управления персоналом.

Существо механизма реализации государственной кадровой политики следует рассматривать в единстве его составляющих – концептуальной, нормативно-правовой, организационной и технологической. Такой подход вполне правомерен, поскольку показывает и структуру, и конкретное содержательное наполнение кадровой политики, сближая различные точки зрения на сущность государственной кадровой политики и механизмы ее реализации.

 Нельзя односторонне подходить к механизму реализации такого сложного социально-политического явления, как государственная кадровая политика. Его нельзя ограничивать организационно-управленческой стороной или сводить к выбору мер и технологий, приводящих кадровую политику в действие. Но некорректным с научной точки зрения было бы и ограничивать механизм кадровой политики только системой кадровой деятельности.

Структурно модель механизма реализации государственной кадровой политики представляет собой целостность, состоящую из трех основных компонентов: субъект, процесс кадрового управления и объект.

1. Субъекты кадровой работы – органы и должностные лица, воздействующие на кадры. Субъекты ГКП подразделяются: 1) по уровням государственной власти; 2) по сферам государственного управления (государственный, муниципальный, рыночный, смешанный секторы); 3) по ветвям власти (законодательная, исполнительная, судебная). Здесь очень важным является вопрос разграничения функций и компетенций соответствующих структур и их кадровых служб, законодательное разграничение полномочий в решении кадровых вопросов между государственными органами власти, органами власти субъектов и органами местного самоуправления.

2. Процесс кадрового управления – это технологии кадровой деятельности. Данный процесс включает в себя:

– управление персоналом со стороны линейных менеджеров и кадровая работа менеджеров по персоналу;

– определение каждым субъектом кадровой политики своих приоритетов, конкретных задач работы с кадрами на ближайшее время и долгосрочную перспективу;

– использование субъектами кадрового управления эффективных технологий работы с персоналом.

3. Объекты государственной кадровой политики – это то, на что воздействует субъект кадровой политики. Это народ, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадровый корпус, кадры, их отдельные категории и группы.

Необходимо отметить, что если государственная кадровая политика – это стратегия формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны, то механизмы ее реализации – организационные формы, технологические способы и приемы ее претворения в жизнь. При этом механизмы кадровой политики не тождественны управленческим технологиям, они шире.

Цель механизма реализации государственной кадровой политики состоит в практическом претворении в жизнь этой политики, т.е. в создании благоприятных и равных социальных условий, и гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний; в подборе кадров и обеспечении их высокого профессионализма; в эффективном использовании кадрового корпуса и кадрового потенциала страны. Главная задача такого механизма – достижение нового, более высокого качества государственного управления персоналом. Механизм ГКП непосредственно формирует и реализует кадровый потенциал общества, превращает кадровый корпус в эффективный административный ресурс страны, в большую материальную силу.

Следовательно, механизм реализации государственной кадровой политики – это кадровая политика, реализуемая на практике, имеющая функциональный и инструментальный характер.

Анализ государственной кадровой политики показывает, что механизмы ее реализации правомочно классифицировать по ряду критериев или оснований.

Во-первых, по отраслям или блокам обеспечения государственной кадровой политики. Рассматривая систему кадрово-управленческой деятельности в содержательном плане, мы видим в ней такие компоненты, как: законодательные нормы, организационные ресурсы, учебно-методические средства, научно-исследовательские положения, информационные ресурсы, материально-финансовые ресурсы. С этой точки зрения в кадровой деятельности в системе государственного управления выделяется несколько блоков обеспечения ГКП или механизмов реализации кадровой политики, имеющих "отраслевой" характер.

В практической кадровой работе наблюдается по крайней мере

пять основных механизмов обеспечения государственной кадровой политики:

− нормативно-правовой;

− организационный;

− учебно-методический;

− научно-исследовательский;

− финансово-экономический.

Некоторые специалисты в этой области приводят и другие механизмы обеспечения, например, информационный, функционально распорядительный.

Во-вторых, с точки зрения уровня кадрового воздействия субъектов государственной кадровой политики механизмы ее реализации классифицируются следующим образом:

– механизмы реализации государственной кадровой политики. В данном случае субъектами ГКП выступают аппараты и кадровые службы министерств и ведомств и иные органы государственной власти;

– механизмы реализации государственной кадровой политики субъектов. Здесь главными субъектами кадровой политики являются главы администраций регионов;

– механизмы реализации муниципальной кадровой политики. Местное самоуправление, будучи самостоятельным видом власти, тем не менее встроено в систему публичного управления делами государства и общества, т.е. государственного управления, и является децентрализованной частью государственной кадровой политики. Субъектами кадровой политики в данном случае выступают органы местного самоуправления, мэры городов, главы администраций муниципальных образований. В принципе механизмы кадровой политики по своей природе и существу едины на всех уровнях власти, так как едина сама государственная власть и кадровая политика. Но каждый из этих уровней имеет свою специфику действия механизмов кадровой политики.

В-третьих, рассматривая механизмы реализации ГКП с точки зрения сфер государственного управления, мы должны обратить внимание на следующее. Прежде всего, это кадровая деятельность политиков – высших должностных лиц государства. Ее субъектами с точки зрения должностных лиц государства выступают Президент, Премьер-министр, председатели палат Парламента, депутаты, министры, судьи. Наряду с этим в процессе реализации государственной кадровой политики участвуют государственные служащие.

Негосударственный сектор – частное предпринимательство – живет по своим кадровым законам, поскольку государство не командует частным сектором экономики. Но оно должно правовыми средствами регулировать его, контролировать сферу труда и кадров. При этом государственная кадровая политика через свои механизмы воздействует на бизнес, используя нормативно-правовые акты, налоги, конкурсы и т.д.

Различие состоит в методах правового регулирования. Если в политической сфере и в системе государственной службы механизмы реализации ГКП действуют, как правило, императивно (носят командный, приказной характер), в госбюджетной сфере – частично императивно, то в сфере хозяйствующих субъектов частного предпринимательства они реализуются диспозитивно, т.е. согласительно, рекомендательно. Действительно, государственные органы не могут проводить директивную кадровую политику в организациях, учреждениях и на предприятиях со смешанной, акционерной формами собственности, а тем более в сфере частного бизнеса и предпринимательства.

В-четвертых, механизмы реализации государственной кадровой политики подразделяются по своим основам. В этом плане выделяются теоретико-методологические и организационно-практические основы. Теоретико-методологической основой механизмов ГКП служит концепция государственной кадровой политики, которая определяет: целеполагание ГКП; принципы кадровой политики; приоритеты кадровой политики; технологии и процедуры кадровой деятельности (подбор, отбор, расстановка и профессиональное использование кадров).

Организационно-практическую основу механизмов реализации государственной кадровой политики составляют: субъекты и объекты кадровой политики; нормативно-правовая база ГКП; финансовые и материальные ресурсы; информационно-аналитическая база; кадровоуправленческий инструментарий (опыт, стиль управления); позитивный зарубежный и отечественный исторический опыт ГКП; управленческая, институциональная, делопроизводственная и кадрово-учетная инфраструктура.

Рассматривая содержательное наполнение механизмов реализации государственной кадровой политики в системе государственного управления, на практике мы видим две такие группы: 1) группу механизмов, обеспечивающих реализацию ГКП, 2) группу механизмов, приводящих в действие ГКП и организующих систему кадрово-управленческой деятельности.

Группа механизмов, обеспечивающих реализацию ГКП, включает в себя по крайней мере пять блоков (отраслей) обеспечения – законодательные нормы, организационные ресурсы, методические средства, научные выводы и материально-финансовые ресурсы. Соответственно этому формируются и действуют следующие основные механизмы реализации ГКП: нормативно-правовое обеспечение; организационное обеспечение; учебно-методическое обеспечение; научно-исследовательское обеспечение; материально-финансовое обеспечение ГКП.

Механизм нормативно-правового обеспечения. Он предполагает разработку нормативной правовой базы государственной кадровой политики, которая регламентирует функции и полномочия государственных органов и должностных лиц в области кадровой деятельности, регулирует функции и задачи кадровой работы и работы кадровых служб. Это прерогатива прежде всего высших органов законодательной власти, которые принимают законы и другие нормативно-правовые акты, касающиеся кадровой работы, а также Президента и Правительства.

Законодательная база кадровой политики и кадровой работы имеет несколько уровней. Нормативно-правовое регулирование проводимой государственной кадровой политики осуществляется в соответствии с Механизм нормативно-правового обеспечения. Он предполагает разработку нормативной правовой базы государственной кадровой политики, которая регламентирует функции и полномочия государственных органов и должностных лиц в области кадровой деятельности, регулирует функции и задачи кадровой работы и работы кадровых служб. Это прерогатива прежде всего высших органов законодательной власти, которые принимают законы и другие нормативно-правовые акты, касающиеся кадровой работы, а также Президента РК и Правительства РК.

Законодательная база кадровой политики и кадровой работы имеет несколько уровней. Нормативно-правовое регулирование проводимой государственной кадровой политики осуществляется в соответствии с Конституцией, законами и иными актами субъектов.

Главное в законодательно-нормативном обеспечении государственной кадровой политики – создание единого и развитого правового поля кадровой политики и кадровой деятельности. Нормативно-правовое закрепление единых для России принципов, механизмов, технологий, процедур, стандартов придаст кадровой работе целостность, системность, стабильность, унифицированность, определенный централизм и, главное, действенность.

Механизм организационного обеспечения. Данный механизм предполагает практическое осуществление кадровой политики на всех уровнях. Данный механизм нацелен на создание и функционирование системы органов субъектов ГКП, формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность в стране. В рамках механизма организационного обеспечения ГКП необходимо, на наш взгляд, обратить внимание на систему профессионального развития персонала, включая профессиональную подготовку, профпереподготовку и повышение квалификации. Следует установить четкий порядок должностных назначений и служебного роста, что обеспечит становление системы профессионального движения кадров всех уровней. Особую роль должны играть кадровые технологии прохождения государственной службы – конкурсный прием на работу (службу), аттестация, присвоение классных чинов, ротация кадров, служебный рост, формирование кадрового резерва. Организационный механизм реализации кадровой политики невозможен без использования передовых кадровых методик и технологий работы с персоналом, включая технологии комплексной оценки соответствия работников характеру выполняемых функций и обязанностей, оценки эффективности их труда. Необходимо содействовать созданию сети центров поиска, рекрутинга и найма персонала, оценки его профессиональных, деловых и личностных качеств.

Механизм финансово-экономического обеспечения. Эффективность реализации государственной кадровой политики во многом зависит от финансово-материального обеспечения персонала, от его денежного содержания и социальных государственных гарантий. В государственном бюджете ежегодно утверждается статья, направленная на финансирование кадров государственного управления. Это связано с повышением социального статуса и престижности труда государственных служащих.

Научно-исследовательский механизм. Реализация кадровой политики возможна только при ее соответствующем научно-исследовательском обеспечении, которое предполагает разработку концептуальных, методологических основ государственной кадровой политики, ее категориального аппарата, проведение соответствующих научных исследований, реализацию пилотных проектов, социологических опросов, внедрение выводов науки в практическую работу с кадрами. Без концептуальных основ государственная кадровая политика и кадровая деятельность "слепа".

Особое внимание здесь должно уделяться прогнозированию кадровых изменений; определению новых тенденций в кадровых процессах;

определению потребности в кадрах на региональных и субъектном уровнях; внесению научно-практических рекомендаций по своевременной

корректировке кадровой политики и кадровых программ. Важную роль в

реализации данных задач должны сыграть научные центры, магистратуры

и докторантуры высших учебных заведений, занимающихся подготовкой

научных кадров, профессиональной переподготовкой и повышением

квалификации государственных служащих.

Учебно-методический механизм. Важным компонентом реализации кадровой политики является учебно-методический механизм. Прежде всего, это профессиональное развитие – подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка персонала. Сегодня обозначилась опасная тенденция снижения общего уровня профессионализма кадров. Специалистов – юристов и экономистов с учетом выпускников коммерческих вузов ежегодно выпускается много, но качество их подготовки низкое. Поэтому сегодня встал вопрос о серьезной корректировке существующей системы профессиональной подготовки.

Сегодня учебно-методический механизм реализации государственной кадровой политики не свободен от недостатков. Этот механизм немыслим без использования современных отечественных и зарубежных инновационных методик профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, которые бы позволили использовать в учебном процессе самые передовые формы и методы обучения. Повышение квалификации и стажировки государственных служащих следует чаще организовывать на базе зарубежных государственных органов и учебных заведений – там, где накоплен позитивный опыт работы по профессиональному обучению кадров.

Вторая группа механизмов, приводящих в действие

государственную кадровую политику и организующих кадровую работу, то их достаточно много. К ним, в частности, следует отнести следующие механизмы:

– кадровое управление государственной службой как системой;

– управление кадровыми процессами и отношениями на государственной службе;

–регулирование кадровых процессов в госбюджетной сфере;

– регулирование кадровых процессов в негосударственной, коммерческой сфере;

– реализация базовых, специальных и частных принципов кадровой

политики и кадровой деятельности;

– формирование, оптимизация и регулирование кадровых отношений на разных уровнях государственной власти и управления;

– отбор, подбор, прием на государственную службу, работу;

– предварительное рассмотрение кандидатур на должности, назначение на которые (или предложение по которым) осуществляет Президент и Председатель Правительства ;

– разработка и применение критериев оценки профессиональной

пригодности кадров, допуска к государственной службе, работе;

– профессиональная вертикальная и горизонтальная мобильность и

ротация кадров;

– формирование кадрового резерва на конкурсной основе как на

государственной службе, так и в негосударственном секторе экономики

и сервиса;

– планирование и реализация служебной карьеры и т.д.

Перспективным направлением в реализации кадровой политики и кадровой деятельности является разработка и использование инновационных механизмов. Современный опыт показывает, что к ним следует

отнести:

– организационно-кадровый аудит, кадровый мониторинг, кадровый

контроллинг и консалтинг;

– департизацию и относительную деполитизацию кадрово-управленческих отношений;

– "лизинг кадров" – временный переход менеджеров – опытных

специалистов в области управления персоналом – из коммерческих

структур в государственные, и наоборот;

– формирование "кадровой команды" и работа в "кадровых командах";

– переход к денежному вознаграждению по принципу оплаты по результату, исходя из эффективности управленческого и другого труда;

– кадровое взаимодействие государственных органов и партийных

структур, коммерческих структур;

– кадровое взаимодействие государственных органов и органов местного самоуправления.

Таким образом, современная государственная кадровая политика требует создания четко разработанных научных принципов и механизмов ее реализации. Принципы показывают путь движения к поставленной цели. Через механизмы осуществляется практическая деятельность по достижению цели. Практика свидетельствует, что эффективность механизмов реализации ГКП во многом определяется, во-первых, научной обоснованностью кадровой политики; во-вторых, существующей нормативно-правовой базой; в-третьих, наличием системы органов кадрового управления; в-четвертых, использованием эффективных современных технологий кадровой работы; в-пятых, наличием политической и административной воли руководителей.

 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Сформулируйте основные принципы государственной кадровой политики.

2. Какова классификация принципов ГКП?

3. Каковы сущность и структура механизма реализации ГКП?

4. Дайте классификацию механизмов реализации ГКП.