**Кадровая политика и ее особенности в органах государственной власти и местного самоуправления.**

Среди множества задач российского государства первостепенное значение имеет разработка эффективной системы кадровой политики. Вопросы подбора и расстановки кадров есть часть реформирования общества и служат мощным рычагом воздействия на все сферы и участки жизни. На укрепление кадров системы государственного управления нацелена административная реформа.

Кадровая политика разрабатывается и реализуется на разных уровнях управления. На федеральном (общегосударственном) и региональном (субъектов Федерации) уровне осуществляется государственная кадровая политика, на муниципальном уровне осуществляется муниципальная кадровая политика.

**Под кадровой политикой** принято понимать систему правил, согласно которым осуществляется кадровый процесс, т.е. совокупность мер, направленных на достижение организационных целей в сфере управления персоналом.

Российская государственная кадровая политика находится в стадии развития и не сформирована окончательно. Понятием **"кадры"** принято обозначать основной (штатный) и квалифицированный состав работников. В последние годы в научной литературе и практике часто используется более емкое понятие **"персонал",** которое включает весь личный состав работающих. Наряду с кадровыми работниками к персоналу относятся временные, совместители, стажеры, проходящие испытательный срок и другие категории. На основе кадровой политики строится кадровая работа, теория и практика управления персоналом.

***Основная цель кадровой политики государства*** – формирование высокопрофессионального, стабильного, сбалансированного государственного аппарата. Достижение этой цели предполагает решение ряда задач:

1. разработка и внедрение системы поиска и отбора в государственный аппарат наиболее квалифицированных специалистов;

2. постоянное профессиональное развитие государственных служащих через механизмы повышения квалификации, обучения, аттестации, квалификационных экзаменов и т.д.;

3. формирование надежного кадрового резерва на ответственные должности как из внутренних, так и из внешних источников;

4. создание системы правовой и социальной защиты государственных служащих;

5.организационно-управленческое обеспечение деятельности государственного аппарата;

**Субъекты, объекты ГКП**

В советский период кадровая политика оставалась монополией КПСС. Возможности других субъектов были сведены к минимуму. В современных условиях происходит расширение круга реальных участников разработки и реализации ГКП, и она приобретает новое качество - многосубъектность.

**Субъектом ГКП** принято называть активного участника кадровых процессов, наделенного правами и ответственностью, т.е. компетенцией вырабатывать и осуществлять государственную кадровую политику. Согласно Конституции РФ первосубъектом ГКП является многонациональный народ России, выступающий первоисточником государственной власти. Свою роль он выполняет как непосредственно, так и опосредованно.

Непосредственное участие выражается через референдумы, выборы высших, региональных и муниципальных должностных лиц (Президента, губернаторов, глав администраций муниципалитетов, депутатов разных уровней). Опосредованное участие реализуется через представительные органы, конференции, учет общественного мнения и другие демократические процедуры. Важно отметить, что в последнем варианте народ делегирует полномочия субъекта кадровой политики своим представителям - депутатам и делегатам.

Государство выступает главным субъектом кадровой политики, формирующим ее стратегию, основные принципы и цели. При этом должны учитываться интересы народа, социальных групп и слоев, права отдельного человека. Эта сложная задача решается путем распределения кадровых функций среди ветвей государственной власти.

**К объектам ГКП**относятся трудовые ресурсы страны, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения, на которые направлена деятельность субъектов кадровой политики. Многообразие объектов ГКП побуждает вводить определенное "разделение труда" среди субъектов, включая в их компетенцию соответствующие категории кадров, процессы и отношения. Лишь государство как главный субъект кадровой политики в качестве объекта своего воздействия имеет все кадры общества, все трудовые ресурсы, многие кадровые процессы.

Весь механизм государственной и муниципальной службы, совокупность государственных и муниципальных органов управления создаются в едином государстве и для решения единых целей, общих задач, связанных с обеспечением политической и экономической стабильности, правопорядка, гарантированной защиты законных свобод, прав и интересов граждан. Конституции РФ, действующее законодательство обуславливают основные принципы кадровой политики. Их последовательное и комплексное претворение в жизнь - необходимое условие современной работы с кадрами.

**К основным принципам кадровой политики** относятся принципы: демократизма, плановости, комплексной оценки, профессионализма и компетентности, конкретности, компенсации, гласности и открытости, социальной и правовой защищенности, учета национальной, демографической и социальной структуры населения.

**Принцип демократизма.** Предполагает в первую очередь полное и постоянное соответствие деятельности государственных и муниципальных служащих интересам граждан, государства. Во-первых, это означает, что служащий всегда действует в «чужих» интересах и при возникновении конфликтных ситуаций он обязан руководствоваться государственными, общественными интересами. Во-вторых, демократизм предполагает общедоступность государственной и муниципальной службы для всех граждан, равноправие граждан в возможности занять вакантную должность в государственном органе или органе местного самоуправления. В-третьих, это означает гласность и открытость в работе с кадрами и в-четвертых, демократизм предполагает сменяемость состава работников, выборность и конкурсность при отборе и расстановке кадров.

**Принцип плановости.** Реализация данного принципа предполагает введение в практическую деятельность государственных органов прогнозирование потребности в кадрах, планирование подготовки и повышения квалификации служащих, прохождение службы, присвоение соответствующих разрядов и классов.

**Принцип комплексной оценки качеств государственных и муниципальных служащих.** Руководство данным принципом обязывает в кадровой работе при подборе, расстановке, выдвижении работников учитывать в комплексе их служебные, деловые, личностные качества в том числе физическое, психологическое состояние. Подобный подход к оценке работника предполагает использовать комплекс форм и методов для ее осуществления: наблюдения, квалификационные экзамены, аттестации, анализ практической деятельности и результатов труда, тесты, анкетные опросы, испытания и другие формы и методы.

**Принцип профессионализма** требует, чтобы профессиональные знания, умения и навыки кандидата на должность соответствовали квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности. Это предполагает наличие разработанных и утвержденных должностных инструкций и профессиограмм по конкретному объекту управления, а также дифференцированную подготовку, переподготовку государственных и муниципальных служащих.

**Принцип конкретности**, означает необходимость учета не только общего соответствия качеств кандидата и требований к должности, но и конкретной сложившейся ситуации в городе, районе или регионе в целом, а также в конкретном аппарате. Это может быть наличие подготовленных специалистов на момент подбора кадров, перспективы создания новых структурных подразделений, постановка новых стратегических задач и т.д.

**Принцип компенсации**. Методологической основой данного принципа является то, что аппарат не есть собрание отдельно взятых квалифицированных специалистов, отдельных личностей, а слаженная команда по выполнению поставленной перед ним задачи. Реализация принципа компенсации предполагает такой подбор кадров в государственный орган или орган местного самоуправления, чтобы отрицательные качества одного служащего компенсировать соответствующими положительными качествами другого. Недостатки в теоретических знаниях, практических умениях и опыте одних пополняются другими и таким образом создается единый работоспособный и компетентный управленческий ансамбль - «команда». Данный принцип предполагает сочетание в аппарате молодых и опытных кадров, женщин и мужчин, представительство различных социальных слоев, что позволяет сохранять преемственность и более полно и точно отражать интересы населения в решении прежде всего социальных вопросов, просьб и обращений граждан.

**Направления кадровой политики:**

В соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»№79-Ф3 от 27.07.2004 выделяются следующие направлении кадровой политики государства:

* Профессиональная подготовка государственных служащих;
* Их переподготовка;
* Повышение квалификации;
* Стажировка в соответствии с программой профессионального развития государственных служащих;
* Содействие должностному росту государственных служащих на конкурсной основе;
* Ротация государственных служащих;
* Формирование кадрового резерва на конкурсной основе;
* Аттестации государственных служащих.

Данный перечень является не совсем полным, но уже на основании него можно сказать, что основной упор ставится на образовательную базу государственных служащих различных форм. В какой-то степень это позволяет повысить уровень компетентности служащих, но с другой стороны получение данных знаний и повышения свой компетентности для предоставления населению более качественных государственных услуг, зависит больше от самого служащего, чем от государства. По моему мнению, на сегодняшний день проводится во многом пассивная кадровая политика государством вследствие чего, возникает ряд проблем, на сегодняшний день не решенных.

**Местное самоуправление предполагает такое кадровое обеспечение**, такую кадровую политику, которая способствовала бы, с одной стороны, обеспечению свободы волеизъявления, широкого самоуправления и национальной самобытности граждан, привлечению их к участию в управлении во всех сферах деятельности, а с другой стороны, обеспечивала бы безопасность граждан и твердый общественный порядок на основе соблюдения законодательства, сочетала бы развитие муниципального производства и охрану экосистемы.

**Приоритетными направлениями кадровой политики в системе органов местного самоуправления являются:**

* формирование эффективной и оптимальной структуры органов местного самоуправления адекватной задачам и функциям государства;
* повышение эффективности деятельности органов муниципальной власти и управления за счет роста профессионализма муниципальных служащих;
* повышения престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;
* совершенствование системы профессионального развития кадров органов местного самоуправления;
* создание эффективных механизмов востребованности кадров в муниципальных органах власти и управления.

Реализация указанных приоритетных направлений предполагает решение ряда основных задач:

* управление развитием профессиональных качеств кадров муниципальной службы;
* повышение эффективности кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы с учетом российского и зарубежного опыта;
* совершенствование системы оценки деятельности кадров органов местного самоуправления;

создание системы социальных гарантий и компенсаций для муниципальных служащих, деятельность которых связана с риском, высокой напряженностью, отличается сложностью и повышенной ответственностью при выполнении и обеспечении задач и функций государства.

**Проблемы кадровой политики в России**

Проблему кадровой политики России можно рассматривать в двух измерениях: управленческом и политическом. **Первое измерение** связано с вопросами эффективности и качества существующей бюрократии, квалификации чиновников, наличия и формирования кадрового резерва. Грубо говоря, за последние годы государство практически утратило полноценную кадровую политику, ротация кадров происходит крайне слабо, меритократические механизмы отсутствуют**.**

**Второе**тесно связано с политической ситуацией, в данном случае – со сменой президента России. Дмитрий Медведев, пришедший на пост главы государства как преемник Владимира Путина, не просто заведомо ограничен в кадровых возможностях, но и сам не спешит брать здесь инициативу. Администрация президента и правительство сформированы практически полностью из «путинского окружения», за исключением единичных назначений. Прошедшее совещание говорит о том, что Медведев начал уделять внимание кадровой проблеме, как с управленческой точки зрения, так и с политической.

Во-первых, Медведев, очевидно, столкнулся с проблемой несоответствия задачи модернизации страны с уровнем российской бюрократии. Помимо политических аспектов реализации кадровой политики, Медведев вынужден вплотную заниматься и управленческим аспектом этой проблемы. Обозначенные Медведевым цели снижения административных барьеров, повышения уровня квалификации чиновников, введение полноценного «электронного правительства», переход на Интернет технологии в оказании государственных услуг – все это требует иного качества элиты.

Президент считает, что следует изменить работу в отделах кадров. «Существующие системы архаичны, эти службы похожи на кадровые отделы советского периода, только работают менее эффективно», - пояснил Медведев. Планируется адаптировать образование под новые задачи. Заметим, что в русле этой политики находится и значительное за последние годы повышение заработной платы чиновников. Курс на это будет продолжен: Медведев признал, что госслужбе трудно конкурировать с частным бизнесом по уровню зарплаты. Он отметил, что инвестиции государства в кадры весьма выгодны: «Мы не должны скупиться при мобилизации лучших кадров. Эти инвестиции всегда окупятся, так как это инвестиции в людей». Планируется улучшение условий работы.