**УДК 351**

***Чередникова В. С.***

***студент магистратуры***

***1 курс, факультет «Экономический»***

***Северо-Осетинский Государственный Университет***

***Россия, г.Владикавказ***

***Cherednikova V.S.***

***graduate student***

***1 year, Faculty of Economics***

***North Ossetian State University***

***Russia, Vladikavkaz***

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Жизнеспособность любого государства во зависит от государственной власти. Без эффективной профессиональной службы невозможно проведение общества.

Управление персоналом и кадровая политика - эти два термина в последние годы прочно вошли во многие нормативные правовые документы. Они выражают исходные позиции, важные моменты государственного регулирования кадровых отношений и процессов, использования человеческих ресурсов.

Ключевые слова: управление персоналом, государство, государственная политика, кадровая политика, организация, правовые документы, управленческий процесс.

**PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PUBLIC PERSONNEL POLICY OF THE RUSSIAN FEDERATION**

The viability of any civilized state depends to a large extent on the quality of state power. This also applies to Russia, which is going through the path of economic and social reforms. It is obvious that without effective professional public service it is impossible to modernize society.

Personnel management and personnel policy-these two terms have been firmly incorporated in many regulatory legal documents in recent years. They Express initial positions, important moments of state regulation of personnel relations and processes, use of human resources.

Key words: personnel management, state, state policy, personnel policy, organization, legal documents, management process.

Формирование государственной службы нашей стране в ситуации явлений в и финансовой и сопровождается ресурсов. По причине кадровая в государственных становится важным эффективного использования оптимизации имеющихся . Не случайно последний день 2010 . Президентом России подписан Указ « оптимизации численности государственных гражданских и работников государственных органов», поэтапное сокращение численности федеральных госслужащих и федеральных органов власти не менее на 20% в 2011–2013 гг.

Несмотря то, что нашей стране реформа органов власти и , вносятся серьезные в трудовое законодательство т.п., кадровая политика может обеспечить в органы таких людей, бы в мере соответствовали современным социально-политическим и экономическим требованиям. Разработка эффективной кадровой работы важнейшей задачей . Все это актуальным изучение кадровой и способов реализации в государственного управления.

Можно следующие основные развития кадровой государственных организаций:

– экономия на государственное ;

– оптимизация структуры управления, внешних внутренних

взаимосвязей ;

–направленность на кадрового ресурса, профессиональных компетенций, и мотивации , усиление дисциплины т.д.

государственной и службы имеет проблемы, которые со многими : реалиями современной жизни, самой деятельности органов власти принципами кадровой и т..[[1]](#footnote-2)

Рассмотрим некоторые развития и кадровой политики, , на наш , являются наиболее сегодня.

1. Одна главных проблем в том, серьезные социально- изменения в стране привели перестройке не основ общества, и ценностно- сферы, политического . Изменились взгляды трудовые коллективы, жизни и , жизненные перспективы т.п. этой причине ценностные принципы, служили ориентирами формировании кадровой в прошлые , пересматриваются и .

В развитии политики большое имеют принципы основные правила , которые регламентируют с кадрами[[2]](#footnote-3). к сфере службы сформировались требования кадровой , например:

– подбор по профессиональным, и моральным ;

– законность в работе;

– гласность;

– и формирование ;

– принятие на на государственную претендентов в с их и профессиональной ;

–контроль и кадров;

–преемственность .

Но они что не своего должного на практике.

отметить попытки новой плеяды , которые бы реалии жизни конкретизировали актуализированные требования кадрам государственной . Например, действенный механизм реализации политики соотносится принципами[[3]](#footnote-4):

– продвижение служащих преимущественно основе

конкурса сложных экзаменов;

– на государственную лучших россиян, работать на новой управленческой ;

– гласности работы государственной службы;

- аттестация всех независимыми аттестационными на основе определенных критериев;

– ответственность государственных за результаты деятельности;

– баланс государственных служащих потребностей общества.

на то, реализация данных сопряжена со проблемами, они хорошей основой развития кадровой

, выработки правил положений, регулирующих с представителями службы. Их принимать во в разработке концепций и реализации кадровой .

2. Следующая проблема реализации принципов политики в деятельности органов управления. Как выше, декларируемые не получили учета в жизни. Это со многими , прежде всего с современного общества целом, которое что не обрело ценностно-смысловой .

Противоречивость наблюдается уровне реализации из перечисленных принципов. Так, подбора кадров профессиональным, деловым моральным качествам учета у государственного управления , знаний, навыков, ставить цели находить решения, и участвовать совместной деятельности и т..

Что касается гласности, который придавать кадровой открытость и , то он что в -то мере в процедурах отбора, аттестации , но этого нельзя про остальные кадровой работы. такие явления, дискриминация кандидатов должности по , возрасту, социальному положению, вероисповеданию. Реализация кадров зачастую к противоположным желаемых результатам.

наблюдаются попытки поправить это ,но, понятно, это потребует усилий не самих органов власти, и других институтов, а самих граждан.

связи с реализации принципов практике остро идентичности кадров, тем социальным профессиональным группам, составляют костяк . Проблематика социальной связана с формирования определенного индивида как группы или [[4]](#footnote-5). Она имеет значение для человека и проявляться в управления[[5]](#footnote-6). В принципов реализации политики обращение феномену идентичности возможность увидеть ракурсы проблем, не видны первый взгляд.

, принцип контроля подотчетности граждан в утопию, в обществе здоровых созидательных , способных работать интересах людей. , что модернизация кадровой политики системе государственной требует контроля общества, иначе проводимые реформы вылиться в существующей модели службы. Но деятельности государственного возможна не на основе правового регулирования, но и формированию у кадров социальной идентичности и тех групп, принимают ответственность решение задач .

Необходимо формировать служащих гражданскую профессиональную идентичность, им, обретать уважения к профессиональной среде.

другой аспект идентичности. Особенностью государственной кадровой (ГКП) в условиях является ее . Согласно Конституции , первосубъектом ГКП многонациональный народ , выступающий первоисточником власти, который свою роль , так и . Влияние на оказывают политические , общественные объединения пр. Все представляет собой достаточно систему, отражается самосознании работников , усложняет процесс и реализации политики. Требуется уровень профессиональной , отбора и кадров, способных своем сознании всю многоплановость в то время четкую на результат службы.

3. Проблема, обозначилась в годы, заключается

расхождение запроса на свободу своей деятельности растущих потребностях и общества определенных видах .

Любая политика в стратегических , на основе строятся конкретные деятельности общественных . Кадровая политика с формированием и норм, содержание работы кадрами в . Она закрепляется в , регламентирующих правила распорядка, и соответствующими структурами (, департамент управления , кадровые службы т.п.).

кадровая политика с формированием управления трудовыми страны, выработкой работы с , созданием условий их формирования, и рационального . По этой она является из элементов социальной общества. Особенно важно принимать внимание, когда формирование форм , демократических институтов общества, ориентированной рыночной [[6]](#footnote-7). С одной , кадровая политика быть направлена утверждение демократических , расширение прав на свободу

своей трудовой . Но, с стороны, она помочь обществу сохранить баланс трудовых , позволяющий обеспечивать функционирование общества оптимальное использование .

4. Следующая проблема с тем, , несмотря на задач, которые сегодня органы управления, ощущается в специалистах, на должном выполнять свою , отвечать за своей деятельности. этой причине из основных кадровой политики создание эффективной подготовки и развития государственных служащих. требует разработки:

) подходов к кадровых процессов отношений;

б) аттестации и кадров;

в) повышения квалификации ;

г) методов использования кадрового ;

д) современных и технологий т.д.

технологии работы персоналом организации – сложный комплекс , средств и воздействия на организации в достижения нужных руководства результатов. то же время и средство количественными и характеристиками персонала, реализацию функций задач организации. отметить, что кадровых технологий, могут использоваться государственном управлении, разнообразен[[7]](#footnote-8).

5. Пятая касается определения целей и направлений в с кадрами. политика зависит уровня развития состояния общества. наше общество в состоянии , то и и цели пока что устоялись. В , наблюдаются различные на уровень государственной службы, соотношение платного бесплатного обучения системе подготовки переподготовки кадров т.д.

отметить некоторые и цели политики, которые нашей стране ей свойственны протяжении многих и находят сегодня: приоритеты подготовки специалистов, использования кадров, системы мотивации стимулирования персонала. того, наблюдаются выделить основные направления кадровой политики[[8]](#footnote-9):

– эффективного механизма кадров на

службу;

–совершенствование профессионального развития служащих;

– планомерное кадрового состава службы путем на государственную наиболее квалифицированных ;

– применение современных технологий прохождения службы, включая и способы , ротации, мобильности, продвижения кадров;

– социального статуса служащих;

– формирование резерва на основе и эффективное использование;

– объективных и критериев эффективности

службы;

– внедрение кадровых технологий персонала, документационного кадровой деятельности;

– кадровой работы государственном органе;

– роли и кадровых служб системе государственной .

6. Наконец, отметим проблему оценки кадровой политики, и анализ отношений, которые в обществе субъектами и кадровой политики всех уровнях ее . В настоящих взаимодействие субъектов и кадровой политики признать эффективным[[9]](#footnote-10).

сожалению, в сознании кадровая воспринимается как с кадрами, применительно к эшелонам государственного – как патронаж ключевыми должностями, нередко оказываются открытых или торгов. Подобное понимание государственной политики небезопасно общественных интересов, ГКП демократических может строиться на приоритете подхода, т.. привлечения к управлению профессионалов. они работают интересах общества, механизм востребованности профессионального опыта надежно обеспечен, важно, к партии или «» принадлежат эти специалисты[[10]](#footnote-11).

этой причине исследовать особенности труда в управлении, те знания, компетенции, должны быть у специалистов управления. Отмечается, становление государственного как профессионал не менее лет. При нет гарантии, специалист останется органах государственного , а не , например, в или не работать в страну. В смысле кадровая рассматривается не в более смысле как борьбы за власть, и как из ресурсов развития.

Проведенный проблем формирования реализации кадровой

в области управления показывает, явно не научных исследований этой области, теоретически обосновать практику и комплексные подходы управления . Это должны междисциплинарные исследования, на сочетании гуманитарных данных из психологии, теории , социологии, философии пр.

Кроме , необходим анализ реализации кадровой на различных управления.

Отметим полезные выводы, позволяющие в будущем лучше работу с кадровым резервом.

-первых, работу кадровым резервом проводить в последовательности:

1. Реальная в кадровом .

2. Целеполагание при кадрового резерва.

3. резерва.

4. Отбор состав кадрового .

5. Подготовка кадрового .

6. Использование кадрового .

7. Исключение из кадрового резерва.

8. эффективности организации с кадровым .

Во-вторых, резерва управленческих следует проводить основе предварительной потребности в резерве, с реальной или текучести кадров, организационно-штатных , реальной и потребности органов и муниципальной в управленческих .

В-третьих, разработать технологии сводного кадрового , включающего не резерв управленческих , но и резерв органов власти, органов самоуправления.

В-, при формировании использовании кадрового необходимо, чтобы работа была , проведены все этапы, включая оценку потребности в резерве и эффективности работы.

образом, пример задач формирования резерва показывает, проблемы отбора подготовки квалифицированных для государственного по-своему на региональном . Но их зависит от действий местной , тщательно разработанных обучения и на оптимизацию имеющихся ресурсов. На примере мы , что в случаях, когда осознают кадровые и пытаются комплексно решать, политика развивается направлении экономии ,оптимизации структуры функционала органов , развития профессиональных специалистов, т.. в русле тенденций.

**Использованные источники:**

1. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. – М.: Изд-во РАГС, 2015.

2. Вагина Л.В. Кадровая политика. РАГС, 2009.

3.Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2008. – Выпуск № 2 (3).

4. Иванова Н.Л., Мортон Т. Проблема социальной идентичности в исследованииорганизаций // Вопросы государственного и муниципального управления. –№ 3. 2010. С.45.

5. Иванова Н.Л., Румянцева Т.В. Социальная идентичность: теория и практика.М.: Изд-во СГУ, 2008. -269 с.

6. Турчинов А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики // Человек и труд. 2011. № 7. С. 58–59.

7. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2008. – Выпуск № 2 (3).

8. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. М.: Изд-во РАГС, 2015. – 201 с.

E-mail: veracherednikova@mail.ru

1. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. – М.: Изд-во РАГС, 2015. [↑](#footnote-ref-2)
2. Вагина Л.В. Кадровая политика. РАГС, 2009. [↑](#footnote-ref-3)
3. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2008. – Выпуск № 2 (3). URL: http://vestnik.uapa.ru/issue/2008/02/09/. [↑](#footnote-ref-4)
4. Иванова Н.Л., Мортон Т. Проблема социальной идентичности в исследованииорганизаций // Вопросы государственного и муниципального управления. –№ 3. 2010. С.45. [↑](#footnote-ref-5)
5. Иванова Н.Л., Румянцева Т.В. Социальная идентичность: теория и практика.М.: Изд-во СГУ, 2008. -269 с. [↑](#footnote-ref-6)
6. Турчинов А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики // Человек и труд. 2011. № 7. С. 58–59. [↑](#footnote-ref-7)
7. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2008. – Выпуск № 2 (3). [↑](#footnote-ref-8)
8. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти // Научный вестник Уральской академии государственной службы: политология, экономика, социология, право. – 2008. – Выпуск № 2 (3). [↑](#footnote-ref-9)
9. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. М.: Изд-во РАГС, 2015. – 201 с. [↑](#footnote-ref-10)
10. Турчинов А.И. Социальное измерение государственной кадровой политики //Человек и труд. 2001. № 7. С. 58–59. [↑](#footnote-ref-11)