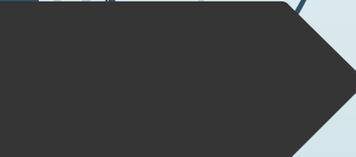


**Федеральное государственное образовательное
бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ
ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Уральский филиал

Кадровая политика и кадровая работа в государственных органах власти



**Презентация к Лекции № 8 учебного курса
по дисциплине «Государственная и муниципальная служба»
для направления подготовки 38.03.04 Государственное и
муниципальное управление**

Государственная кадровая политика

Кадровая политика в сфере государственной службы - выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала в системе административной власти; общее направление и последовательную деятельность органа государственной власти по определению требований к государственным служащим, их подготовку, отбор и рациональную организацию их профессиональной деятельности, с учетом состояния и перспективы развития государственного аппарата, а также качественных и количественных прогнозов потребности в кадрах.

Сущность кадровой политики в системе органов государственной власти заключается в:

- привлечении, закреплении и рациональном адекватном использовании на государственной службе высококвалифицированных кадров,
- создании условий для реализации служащими потенциала в целях эффективного исполнения должностных обязанностей
- обеспечения на данной основе более качественного функционирования органов государственной власти.

Концепция государственной кадровой политики

Концепция государственной кадровой политики - это определенная система исходных позиций и передовых идей, которые раскрывают на научной основе подходы государства к решению кадровых проблем, задачи и приоритетные направления развития, формирования и рационального использования кадрового состава и кадрового потенциала государства.

Уровни концепции государственной кадровой политики:

- 1. Теоретико-методологический уровень** (обеспечивает её рассмотрение в качестве особого вида управленческой деятельности. Этот уровень определяет структуру кадровой политики государством в разрезе таких элементов как объект и субъект, принципиальные основы, методология, функции, понятийный аппарат)
- 2. Стратегический уровень** (подразумевает разработку целевых программ развития государственной службы и концепции кадровой политики).
- 3. Тактический уровень** (подразумевает осуществление внедрения механизмов кадровой политики, реализацию процедуры управления кадрами и технологии государственной службы.)

Концепция государственной кадровой политики

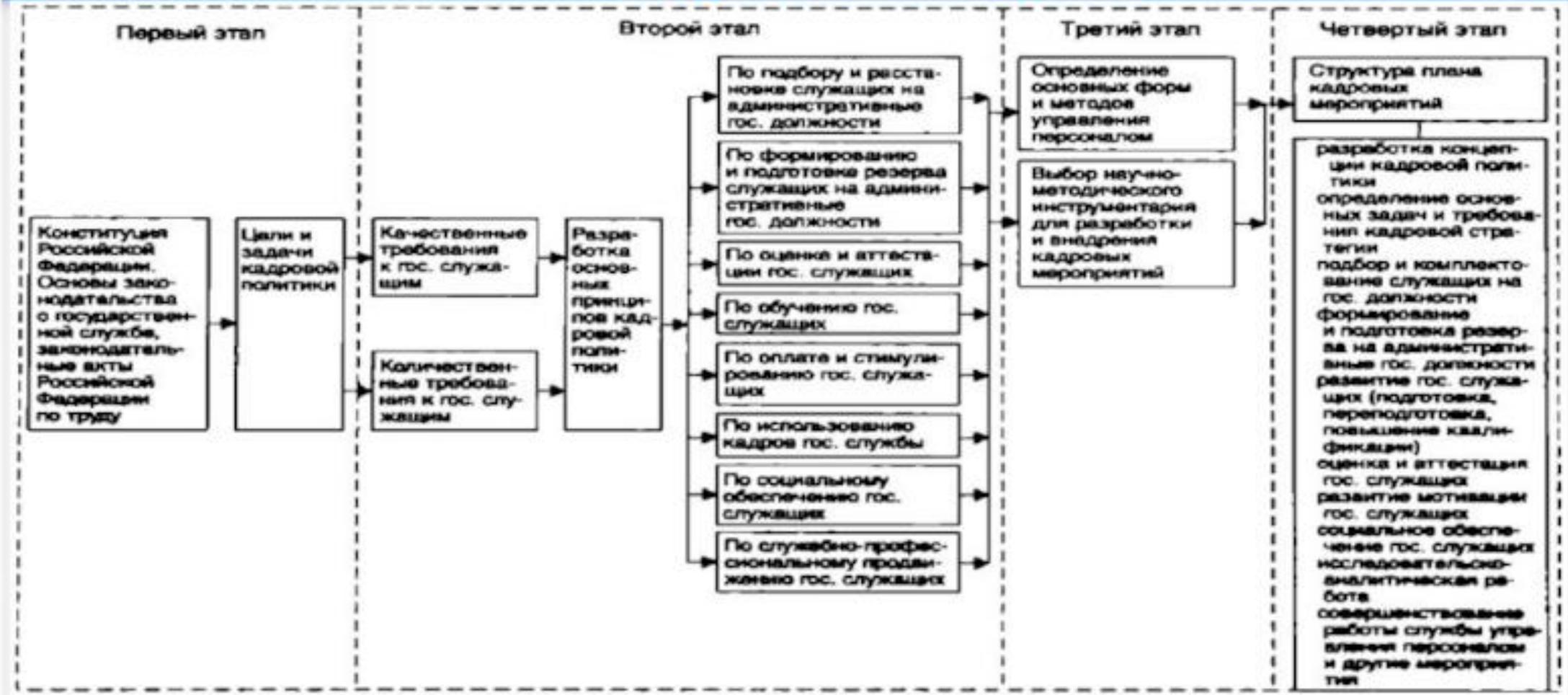
Этапы формирования государственной кадровой политики

- 1. Теоретическое обоснование и определение основополагающих принципов и приоритетов, призванных раскрывать научную основу наиболее эффективного подхода государства к решению кадровых задач и проблем в условиях современности и на перспективу.
- 2. Определение целей и задач осуществления государственной кадровой политики в соответствии с ранее разработанной концепцией этой политики.
- 3. Установление основных (приоритетных) направлений реализации государственной кадровой политики в соответствии с концепцией этой политики.

Назначение кадровой политики государства, осуществляемой в соответствии с концепцией государственного кадрового обеспечения:

Создание условий для развития и наиболее эффективного использования личных и профессиональных качеств и способностей государственных служащих на любых этапах внесения их службы с учетом задач, потребностей и возможностей определенного органа государственного управления

Основные этапы формирования кадровой политики на примере федеральной государственной службы



СУБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ – носители определенных действующим законодательством прав, обязанностей и ответственности в области формирования и реализации государственной кадровой политики. Характерной особенностью кадровой политики демократического, правового, социального государства является ее многосубъектность. Субъекты государственной кадровой политики имеют сложную иерархию и структурируются в зависимости от имеющихся полномочий на соответствующем уровне. Каждому субъекту соответствует свой круг функций с учетом особенностей объектов государственной кадровой политики. В своих действиях субъекты независимы и относительно самостоятельны.

СТРУКТУРА СУБЪЕКТОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- Президент РФ
- Федеральное Собрание РФ
- Правительство РФ
- Ряд органов исполнительной власти
- Судебные органы
- Политические партии
- Общественные организации

Цели и задачи государственной кадровой политики

Стратегическая цель кадровой политики заключается в создании кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, устойчивой конкурентоспособности в международном разделении труда.

основные задачи государственной кадровой политики :

Создание равных и благоприятных правовых гарантий и социальных условий для проявления каждым работником своих знаний, навыков, способностей и талантов

Оптимизация использования имеющихся кадровых ресурсов, повышение профессионализма и компетентности работников

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

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.

Сущность государственной кадровой политики

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на определение кадровой доктрины и установление форм и методов кадровой деятельности, на формирование и рациональное использование кадрового потенциала.

Политика - дело тонкое...



Государственная кадровая политика – система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране; выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и востребованию трудовых ресурсов, кадрового потенциала страны; наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе.

Принципы реализации государственной кадровой политики

Кадровая политика госслужбы представляет собой деятельность госорганов, их руководителей, а также структурных подразделений по вопросам госслужбы и кадров, направленную на подбор, подготовку, повышение квалификации, профессиональный рост госслужащих, обеспечивающую качественное выполнение ими полномочий органов государственной власти.



Принципы кадровой политики:

общедоступность государственной службы

научной организации подбора и расстановки кадров, позволяющий учитывать способности, личностные и деловые качества работника

подчиненности целям и задачам, встающим перед госорганом в определенные периоды

соблюдение законности в сфере кадровой работы

демократизации, развития самоуправления, расширения гласности в кадровой работе, обновления, оптимальное сочетание опытных кадров и молодых специалистов

использования труда работников в соответствии с их квалификацией и специальной подготовкой и др.

Приоритетные направления государственной кадровой политики

(в соответствии с Планом мероприятий ("дорожная карта") по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы)

1. Совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы;
2. Стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности
3. Внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий
4. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы

**ПРИОРИТЕТЫ
кадровой политики в системе государственной
службы
Российской Федерации**

*Формирование
эффективного
механизма подбора
кадрового
состава*

*Повышение
престижа
государственной
службы и
авторитета
государственных
служащих*

*Профессиональное
развитие
кадров*

Кадровая работа

Кадровая работа — это деятельность органов управления, кадровых служб и должностных лиц, содержанием которой является практическая реализация целей, задач и принципов кадровой политики; это совокупность направлений, форм и технологий работы с кадрами (персоналом).

Направления кадровой работы на государственной службе (ст. 44 Закона № 79-ФЗ)

- 1) формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- 2) подготовка предложений о реализации положений Закона № 79-ФЗ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя;
- 3) организация подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность гражданской службы, освобождением от замещаемой должности гражданской службы, увольнением гражданского служащего с гражданской службы и выходом его на пенсию за выслугу лет, и оформление соответствующих решений государственного органа;
- 4) ведение трудовых книжек гражданских служащих (при наличии), формирование сведений о трудовой деятельности за период прохождения гражданской службы гражданскими служащими и представление указанных сведений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах ПФР
- 5) ведение личных дел гражданских служащих;
- 6) ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- 7) оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;

Направления кадровой работы на государственной службе (ст. 44 Закона № 79-ФЗ)

- 8) обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- 9) организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- 10) организация и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- 11) организация и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;
- 12) организацию заключения договоров о целевом обучении;
- 13) организацию профессионального развития гражданских служащих;
- 14) формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- 15) обеспечение должностного роста гражданских служащих;
- 16) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;
- 17) организацию проведения служебных проверок;
- 18) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- 19) консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы

Способы формирования кадрового состава государственной службы (ст. 11 Закона № 58-ФЗ)

- создание федерального кадрового резерва, кадрового резерва в федеральном государственном органе, кадрового резерва субъекта РФ, кадрового резерва в государственном органе субъекта РФ для замещения должностей государственной службы, а также эффективным использованием указанных кадровых резервов;
- развитие профессиональных качеств государственных служащих;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена;
- создание возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих;
- использование современных кадровых технологий;
- применение образовательных программ и государственных образовательных стандартов

Принципы формирования кадрового состава государственной службы (ст. 60 Закона № 79-ФЗ)

- 1) назначение на должность гражданской службы гражданских служащих с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;
- 2) совершенствование профессионального мастерства гражданских служащих.

Приоритетные направления формирования кадрового состава гражданской службы (ст. 60 Закона № 79-ФЗ)

- 1) подготовка кадров для гражданской службы и профессиональное развитие гражданских служащих;
- 2) содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе;
- 3) ротация гражданских служащих;
- 4) формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- 5) оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- 6) применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении.

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – общенациональная стратегия по формированию, развитию и востребованности кадрового потенциала.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
в системе государственной службы

Формирование эффективного механизма подбора кадрового состава государственных служащих и работы с ними

Повышение престижа государственной службы и авторитета государственных служащих

Совершенствование профессионального образования государственных служащих

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих

Обновление и ротация кадрового состава государственных служащих

Формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования

Объективная оценка результатов деятельности государственных служащих, в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена

ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Применение современных кадровых технологий и механизмов

Повышение роли и ответственности кадровых служб государственных органов