

Земляных Елизавета Сергеевна  
бакалавр полит. наук, студентка  
Институт государства и права  
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»  
г. Тюмень, Тюменская область

DOI 10.21661/r-552263

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Аннотация:* статья посвящена проводимой в исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации кадровой политики, которая напрямую влияет на качество выполнения стоящих перед ними задач и выступает центральным звеном в сфере повышения эффективности системы государственного управления в Российской Федерации. В статье обозначены базовые и специальные принципы кадровой политики, представлены результаты анализа особенностей формирования кадровой политики на примере Курганской области.

*Ключевые слова:* кадровая политика, государственная гражданская служба, государственное управление, исполнительные органы государственной власти субъекта Российской Федерации, исполнительные органы государственной власти Курганской области.

Кадровая политика в исполнительных органах государственной власти субъектов Российской Федерации выступает центральным звеном эффективности системы государственного управления Российской Федерации и является одним из наиболее острых направлений, требующих нормативно-правовой регламентации.

По мнению Н.В. Сердюк под государственной кадровой политикой понимается общая система официально признанных целей и приоритетов, принци-

пов и задач деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране.

В узком смысле государственная кадровая политика – это выражение стратегии государства по формированию и развитию профессиональных качеств и рационального использования кадрового потенциала страны.

Это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в стране [3].

Если рассматривать кадровую политику с точки зрения государственного управления, то кадровая политика на государственной службе представляет собой реализацию кадровой стратегии государственного органа, направленной на поиск, оценку, отбор, профессиональное развитие, мотивацию к эффективной деятельности для более качественного исполнения, возложенных на государственный орган функций.

Решение современных проблем, связанных с организацией процесса работы с трудовыми ресурсами, требует от сотрудников кадровых служб органов государственной власти субъектов Российской Федерации существенной модернизации применяемых методов управления персоналом с учетом последних научно-практических достижений, синтезированных и обогащенных опытом кадровых практик государственных и коммерческих структур.

Управление персоналом можно рассматривать как самостоятельно функционирующую систему – систему кадровой работы, которая включает в себя реализуемые задачи, приоритеты, механизмы и технологии.

При этом управление персоналом – это сложный и многогранный процесс предметно практической деятельности, процесс целенаправленного и организованного воздействия на сотрудников государственных органов в целях достижения определенных результатов [3].

Учитывая изложенное, назначением кадровой политики в органах государственной власти субъектов Российской Федерации является привлечение, закрепление и рациональное использование высококвалифицированных кадров, создание условий, позволяющих сотрудникам применять свои профессиональ-

ные навыки и развивать профессиональные компетенции, что в свою очередь благоприятно повлияет на успешное выполнение ими своих должностных обязанностей и обеспечит эффективное функционирование органов государственной власти.

Так, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации запланировано проведение в IV квартале 2020 года практико-ориентированного проекта по обмену опытом и внедрению на государственной гражданской и муниципальной службе современных технологий управления персоналом «Кадровый практикум».

Указанный проект направлен на обмен опытом между кадровыми службами федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций государственного сектора экономики по внедрению и применению лучших кадровых практик с целью изучения современных технологий управления кадрами, приобретения новых знаний и умений.

Рассмотрим особенности формирования кадровой политики на примере Курганской области, проводимой в отношении государственных гражданских служащих Курганской области.

Постановлением Правительства Курганской области от 12 сентября 2016 года №308 утверждена государственная программа Курганской области «Развитие государственной гражданской службы Курганской области» (далее – государственная программа) [2].

Одним из важнейших мероприятий по реализации государственной программы является профессиональное развитие государственных гражданских служащих Курганской области. 29 мая 2020 года вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации [1].

Указанное постановление предусматривает разработку субъектами Российской Федерации соответствующих актов, регламентирующих вопросы обу-

чения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

В целях формирования нормативной правовой базы Курганской области в сфере профессионального развития кадрового состава исполнительных органов государственной власти Курганской области предлагается разработать нормативный правовой акт, регламентирующий реализацию функций, связанных с организацией профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Курганской области на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

Принятие указанного нормативного правового акта позволит усовершенствовать механизм профессионального развития кадрового состава государственных органов Курганской области.

Таким образом, кадровая политика в исполнительных органах государственной власти Российской Федерации в настоящее время развивается достаточно эффективно, в систему кадровой политики государственного управления внедряются новые формы обмена передовым опытом.

### ***Список литературы***

1. О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации (вместе с «Положением о государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации»): Постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2019 года №619.

2. О государственной Программе Курганской области «Развитие государственной гражданской службы Курганской области» (вместе с «Перечнем мероприятий по реализации государственной Программы Курганской области

«Развитие государственной гражданской службы Курганской области»): Постановление Правительства Курганской области от 12.09.2016 №308.

3. Сердюк Н.В. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы: учебное пособие / Н.В. Сердюк; под ред. Г.П. Лозовицкой. – М.: Академия управления МВД России, 2019. – 76 с.