

Мамытов М.К.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

М.К. Mamytov

THE MECHANISM OF REALIZATION OF THE STATE POLICY

УДК:342.113/2

В данной статье автор рассматривает механизм реализации государственной кадровой политики.

In this article the author considers the mechanism of realization of the state policy.

При разработке государственной кадровой политики необходимо исходить из того, что кадровая проблема является одной из сложных и многогранных, требует решения не только организационно-управленческих задач, но и целого комплекса социально-экономических, правовых, нравственных, социально-психологических и других проблем.

Будучи составной частью внутренней и внешней политики, государственная кадровая политика формируется на основе и в рамках общегосударственной политики. Ее цели, приоритеты и принципы в решающей степени зависят от характера и роли государства; уровня развития производительных сил, содержания и характера труда, исторически достигнутого уровня его профессионализации; направленности, темпов и качественных параметров рыночных преобразований; гибкости механизма регулирования национальных отношений, оптимальности разделения и взаимодействия ветвей власти. Именно это, позволяет рассматривать человека как главный социальный ресурс общественного развития, определяет профессионализм и образ мышления кадров, стиль их производственной деятельности, духовный облик.

Кадровый кризис выдвигает на первый план не только разработку концепции государственной кадровой политики, но и выявление ее принципов и механизма реализации.

Создание механизма реализации государственной кадровой политики – сложная теоретическая проблема, недостаточно разработанная в отечественной юридической науке.

Механизм – от греч. *mechane* – машина, система. Применительно к предмету кадровой политики это система, предназначенная для преобразования, движения кадровых процессов в заданном направлении.

Вместе с тем соглашаясь с авторами словаря «Кадры – персонал», которые утверждают, что механизм реализации кадровой политики – это система административно-организационных, социально-экономических, правовых, культурно-воспитательных учреждений и мер, приводящих в действие кадровую политику [1, с.35].

В научной литературе встречается, точка зрения, согласно которой механизм реализации кадровой политики – это совокупность принципов, форм и методов кадровой деятельности.

Множественность подходов к выявлению сущности такой категории, как механизм реализации государственной кадровой политики, показывает сложность проблемы и допускает некоторую неоднозначность, альтернативность подходов.

Механизм реализации государственной кадровой политики есть система кадровой деятельности, направленная на кадровое обеспечение административных реформ и опирающаяся на концепцию государственной кадровой политики, законодательную базу, принципы, методы, способы, методики, технологии и формы кадровой работы. Опыт реформирования общественных отношений свидетельствует, что государственная кадровая политика как сложное, комплексное явление может успешно реализоваться через механизм нормативно-правового, организационного, научно-информационного и учебно-методического обеспечения. Использование этих и других видов обеспечения государственной кадровой политики позволяет эффективно проводить ее на всех уровнях.

Разработка законодательной и нормативной базы государственной кадровой политики является функцией высших законодательных и исполнительных органов. В законодательно-нормативном обеспечении государственной кадровой политики наблюдаются позитивные изменения. Принят Закон Кыргызской Республики «О государственной службе», который ставит кадровую деятельность в органах государственной власти на прочную правовую основу [2]. Утвержден перечень государственных должностей государственной службы, утверждены положения об аттестации и конкурсном отборе государственных служащих и т.д.

Приняты ряд нормативно правовых актов по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации госслужащих.

Но правовое обеспечение кадровой политики и кадровой работы остается на низком уровне, что сдерживает действие механизма реализации государственной кадровой политики. В настоящее время нормативные документы нередко противоречат один другому.

Изменения кадрового потенциала, происходящие в республике, требуют постоянной корректировки нормативно правовой базы кадровой деятельности. К ней относятся: типовые и отраслевые нормы численности кадров, нормы труда, нормы

обслуживания управления, классификация должностей, аттестационные документы, справочники квалификационных характеристик должностей, методические рекомендации, положения о подразделениях, должностные инструкции, типовые процедуры принятия решений и другие документы.

Принятие дополнительных нормативных правовых актов позволит законодательно закрепить роль и место субъектов кадровой политики в механизме ее реализации.

Следует определить статус субъектов кадровой деятельности, их задачи и функции, возложить на них обязанности по ведению банка кадровой информации, прогнозированию и планированию потребности в кадрах, организации на уровне современных требований работы по формированию, использованию и профессиональному росту всех работников, их учету и анализу качественного состава.

Кроме этого необходимо провести кардинальную перестройку системы профессиональной идентификации кадров, включая профотбор, подбор кадров, профадаптацию, профкоррекцию, профессиональную подготовку, установление четкого порядка должностных назначений и служебного роста, что обеспечит становление системы профессионального движения кадров всех уровней.

Организационное обеспечение реализации государственной кадровой политики немыслимо без использования современных отечественных и зарубежных методик работы с кадрами, включая: технологии установления соответствия работников характеру исполнения должностных обязанностей; оценку эффективности их труда; создание сети «центров оценки» профессиональных, деловых и личностных качеств персонала; регулярное проведение кадровых мониторингов в целях выявления побудительных и сдерживающих факторов служебного продвижения работников аппарата органов государственного управления; действенное использование таких форм кадровой работы, как ротация, кооптация, перепрофилирование, отставка, поощрение работников, конкурсная и контрактная системы отбора персонала.

Литература:

1. Пишулин Н. П., Ковалевский В. Ф., Анисимов В. М. Кадры - персонал: Словарь-тезаурус. М. 1993. С. 135.
2. Закон Кыргызской Республики "О государственной службе", № 114 от 11.08.2004 г. (в ред. Закона КР № 164 от 10.08.2012 г.) // «Эркин-Тоо» от 24 августа 2004 года № 71-72.

Рецензент: д.ю.н. Арабаев Ч.И.