

Государственная кадровая политика

1. Основы государственной кадровой политики.
2. Субъекты и объекты кадровой политики.
3. Социальные аспекты кадровой политики

Актуальность кадровой работы

- кадры, персонал являются творцами и производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами;
- многоаспектность кадровой проблемы, необходимость учета и использования для ее решения организационно-управленческих, социально-экономических, правовых, нравственных и психологических знаний и умений;
- необходимость применения новых подходов в соответствии с обновлением всей политики Российской Федерации, учета отечественного и зарубежного опыта.

1 Основы государственной кадровой политики

Государственная кадровая политика (ГКП) заключается в определении стратегии работы с кадрами на общегосударственном уровне, целью которой является формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны.

Компоненты структуры ГКП

- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений;
- главные критерии оценки кадров;
- направления и формы совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- формы и способы рационального использования кадрового потенциала страны.

Механизм реализации ГКП

- это система кадровой деятельности, опирающаяся на концепцию ГКП, которая включает законодательные нормы, методические средства, организационные и информационные ресурсы, необходимые для осуществления кадровой политики.

Блоки обеспечения кадровой работы

- нормативно-правовой;
- организационный;
- научно-информационный;
- учебно-методический.

По содержанию кадровая политика охватывает проблемы:

- целенаправленное, планомерное и сбалансированное формирование и подготовка квалифицированных работников, непрерывное повышение их профессионального мастерства, всестороннее образование и постоянное воспитание кадров;
- распределение и перераспределение работников по сферам занятости, регионам страны и видам профессиональной деятельности;
- рациональное использование кадров, моральное и материальное стимулирование их деятельности, развитие специальных способностей, формирование удовлетворенности трудом;
- организация кадровой и социальной работы, контроль за деятельностью кадров формирование и развитие комплексной системы управления человеческими ресурсами

Главные цели ГКП

- обеспечение высокого профессионального уровня управленческого и исполнительного труда;
- эффективное использование интеллектуального потенциала трудовых ресурсов страны;
- создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения.

Приоритетные стратегические направления достижения целей

ГКП

1. обеспечение высококвалифицированными, компетентными кадрами государственной службы Российской Федерации;
2. формирование системы обеспечения рыночной экономики соответствующими кадрами специалистов массовых профессий, предпринимателей, менеджеров, фермеров и др.;
3. реформу средней и высшей школы, специального профессионального образования, в том числе послевузовского, с учетом социальных и экономических преобразований, требований современного этапа научно-технического прогресса и организации труда;
4. обеспечение рациональной трудовой занятости населения, предотвращение массовой безработицы, особенно среди молодежи, уволенных в запас военнослужащих и специалистов ВПК;
5. создание новой нормативно-правовой и информационной базы кадровой работы в целях

В целом концепция государственной кадровой политики направлена на укрепление демократического правового государства и социально ориентированной рыночной экономики, на обеспечение конституционного права граждан на свободу выбора места, рода и времени своей трудовой деятельности.

2 Субъекты и объекты кадровой ПОЛИТИКИ

Субъект ГКП

- это активный участник кадровых процессов, наделенный 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.

Государство выступает главным субъектом кадровой политики, формирующим ее стратегию, основные принципы и цели.

Статус субъектов ГКП имеют также **органы власти республик, краев и областей**, на которые возложены полномочия по реализации целей и принципов федеральной кадровой политики в регионе в процессе выработки и реализации региональной кадровой политики, отражающей специфические условия субъекта Федерации.

Объекты ГКП

- это трудовые ресурсы страны, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения, на которые направлена деятельность субъектов кадровой политики.

Основные направления кадровой политики

- *Демографическая политика.*
- *Политика в области образования.*
- *Политика в области занятости.*
- *Политика в области труда и заработной платы.*
- *Социальная политика.*

3 Социальные аспекты кадровой ПОЛИТИКИ

Как объект управления человеческие ресурсы являются одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ.

Особенность управления человеческими ресурсами состоит в необходимости всестороннего учета интересов личности, организации, региона и всего общества, обеспечения их органического сочетания.

Направления управления человеческими ресурсами

1. формирование качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах;
2. обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и регионами страны;
3. рациональное использование персонала предприятий, организаций и учреждений.

Социальные функции ГКП

- повышение эффективности государственного управления и общественного производства;
- укрепление государственной целостности и социально-политической стабильности общества;
- вовлечение трудовых ресурсов в государственное управление и местное самоуправление в интересах государства, общества и человека.