Сущность и содержание кадровых технологий на государственной и муниципальной службе.

ПОДГОТОВИЛ:
СТУДЕНТ ГРУППЫ ОБ14-10
ГАЗГИРЕЕВ АХМЕД
ХАЦУКОВ АНЗОР

Государственная гражданская служба – является центральным звеном повышения эффективности системы государственного управления в Российской Федерации, поскольку напрямую от уровня результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих зависит качество реализации государственных решений.

В соответствии с Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», одним из основных направлений реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации обозначено внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

Кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования.

Содержание кадровой технологии – это совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации о возможностях личности (профессиональные знания, способности, умения, навыки, личностные качества) сформировать условия их реализации, либо изменить в соответствии с целями организации.

Кадровая технология представляет собой инструментарий управления персоналом.

Сущностное содержание кадровой технологии определяется через основные категории общей характеристики управления: цель, задачи, функции, принципы, формы, методы, механизмы, процедуры, результативная ориентация, критерии эффективности.

Объект воздействия – человек, как: профессиональный специалист; участник трудового процесса; субъект деятельности; представитель конкретной социальной общности; член коллектива (социальной организации)
носитель организационной культуры; сторона отношений с работодателем (правовых, экономических, социальных, административных, кадровых и т.д.)

ТРЕБОВАНИЯ К КАДРОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ. НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Каждая кадровая технология имеет свои принципы, процедурные особенности и критерии эффективности.

Но все они должны отвечать определенным требованиям: социальная обусловленность, наличие соответствующих условий; целесообразность и обоснованность по результату; возможность достижения целей кадровых технологий; экономичность и информационная обеспеченность; обеспечение условий для принятия эффективного кадрового решения; нормативная определенность (наличие нормативно-правового акта); правовая непротиворечивость (отсутствие противоречий); согласованность целей организации и целей ее персонала; персонифицированность результата посредством кадровых решений.

Кадровые технологии, используемые в управлении персоналом государственных органов, можно условно разделить на три большие группы. К первой группе следует отнести кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней достоверной информации о человеке. Это, прежде всего методы оценки.Вторую группу кадровых технологий составляют те, которые обеспечивают требуемые для организации как текущие, так и перспективные, количественные и качественные характеристики состава персонала. Это технологии отбора, формования резерва, кадрового планирования, профессионального развития. К третьей группе относятся кадровые технологии, которые позволяют получить высокие результаты деятельности каждого специалиста.

Все кадровые технологии взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга, а в реальной управленческой практике, в большей части и не реализуется одна без другой. Их можно рассматривать как базовые кадровые технологии. Таким образом, к базовым кадровым технологиям относятся:

Кадровые технологии оценки персонала гражданской службы весьма разнообразны. На сегодняшний день законодательно установлены следующие формы оценки гражданских служащих РФ, как:

Конкурс на замещение вакантных должностей.

Аттестация государственных гражданских служащих.

Квалификационный экзамен.

Испытание при поступлении на государственную гражданскую службу.

Основой продвижения государственного служащего по служебной лестнице чаще всего является **аттестация**, т.е. специальная (периодическая или разовая комплексная оценка сильных и слабых его сторон (знаний, навыков, черт характера, влияющих на выполнение своих обязанностей), степени их соответствия требованиям должности или рабочего места. Для государственных служащих аттестация является обязательным условием прохождения государственной службы, необходимым элементом их служебной карьеры.

Применение кадровых технологий позволяет более объективно оценивать кадры государственной службы, возможности их должностного роста и профессионального продвижения. В результате применения кадровых технологий получают более полную информацию о способностях человека, отчего зависит его дальнейшее профессиональное развитие, изменение должностного статуса госслужащего, эффективная реализация возможностей человека, адекватное вознаграждение за свой труд и другие изменения. У кадровых технологий большое будущее в выявлении работников с лидерским потенциалом, их карьерном продвижении.

Одновременно кадровые технологии позволяют решать задачи и функции, которые свойственны общим управленческим технологиям, побуждая человека к изменению своей роли в организации, созданию климата доверия, удовлетворённости трудом. Поэтому грамотное применение кадровых технологий вносит свой вклад в управляемость организации, эффективность её деятельности, формирование механизма государственной кадровой политики. А основной остается проблема повышения эффективности технологий и повсеместного внедрения их в практику работы органов государственной власти.

Спасибо за внимание!!!