

A vintage telescope with a brass body and a dark leather-wrapped barrel lies diagonally across an antique map. The map features various geographical labels and a grid. In the upper right corner, a pair of round-rimmed glasses is partially visible. The entire scene is set against a warm, golden-brown background, suggesting a historical or strategic theme.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ
УРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ
НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЕ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ – ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

1. Нужна стратегия государственного органа/субъекта РФ, в том числе КАДРОВАЯ стратегия.
ФЗ № 172–от 28 июня 2014 г. «О стратегическом планировании в Российской Федерации».
2. Приоритеты развития государственной службы определены. Указ президента РФ № 403 от 11.08.2016 г. об основных направлениях развития государственной гражданской службы российской федерации на 2016 – 2018 годы.
 - совершенствование организационных основ управления кадровым составом
 - создание единого информационно–коммуникационного пространства
 - повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей
 - совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих
 - повышение престижа гражданской службы
 - повышение эффективности антикоррупционных механизмов
3. Проектное управление – эффективная методология в том числе в стратегическом управлении.

Распоряжение **Правительства РФ** от 10 октября 2016. № 1050 о проектном управлении в системе государственного управления

РАЗНЫЕ УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ- РАЗНЫЕ ЦЕЛИ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ
От 6 лет

ТАКТИЧЕСКИЙ
1-2 года

ОПЕРАЦИОННЫЙ
1-30 дней

Кадровое администрирование
(приказы, регламенты,
положения)
Конкурсы, аттестация, ведение
штатного расписания, награды,
классные чины и т.п.
ведение портала и др.

Программа работы с молодежным
кадровым резервом.
Программы адаптации и
наставничества.
Оценка и развитие госслужащих
Программы и проекты: развитие
внутреннего кадрового резерва и его
эффективное использование.
Реализация целевых мотивационных
программ (материальной и
нематериальной мотивации), развитие
государственно – служебной культуры

Выбор кадровой политики – открытая,
закрытая: где ищем кандидатов? Каких?
Из каких источников? Кто ищет?

Выбор приоритетов в развитии
кадровых технологий (в подборе, оценке,
развитии компетенций, наставничестве,
мотивации, государственно – служебной
культуре)

**Выбор оптимального пути :
приоритетов, ресурсов,
инструментов.**
**Стратегический план, по работе
с кадрами для реализации
стратегических целей
государственного органа**

УСПЕХ КАДРОВОЙ РАБОТЫ- В ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА

ЭФФЕКТИВНЫЕ
ГОССЛУЖАЩИЕ



ЭФФЕКТИВНЫЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ОРГАН



СЧАСТЛИВЫЕ ЛЮДИ

ПРАВИЛЬНЫЕ КАДРОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ,
НАПРАВЛЕННЫЕ НА
ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОРГАНА, А НЕ ПРЕСТИЖА
КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

ПРАВИЛЬНЫЕ КАДРЫ:
ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ
И ЦЕННОСТЯМ

УСПЕХ



ВСЕ ВИДЯТ ТОЛЬКО ЭТО

РИСКИ

НАСТОЙЧИВОСТЬ

УСТАЛОСТЬ

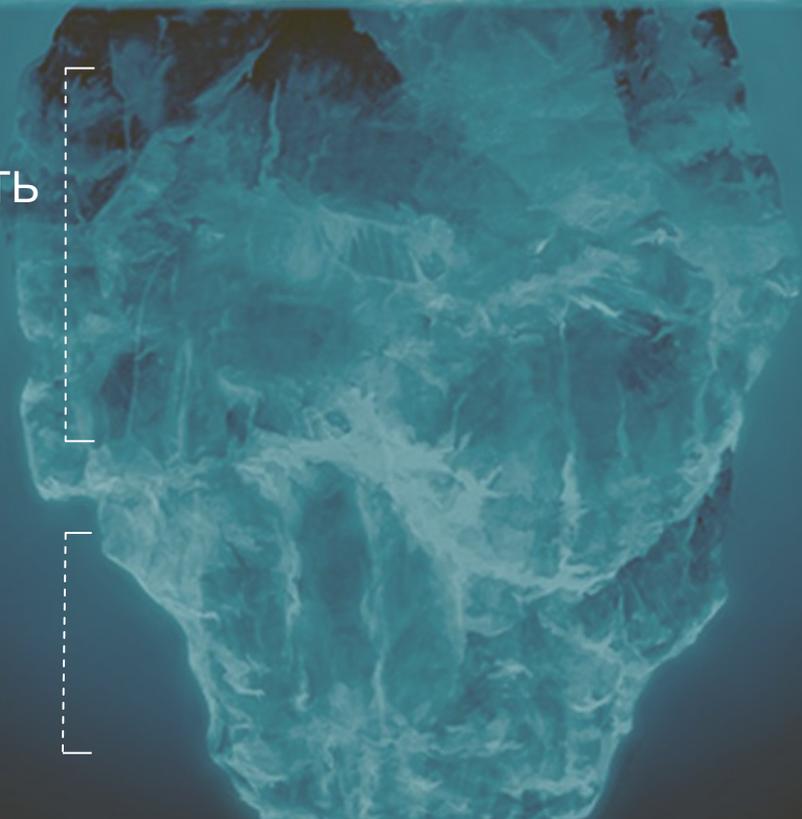
ОТКАЗЫ

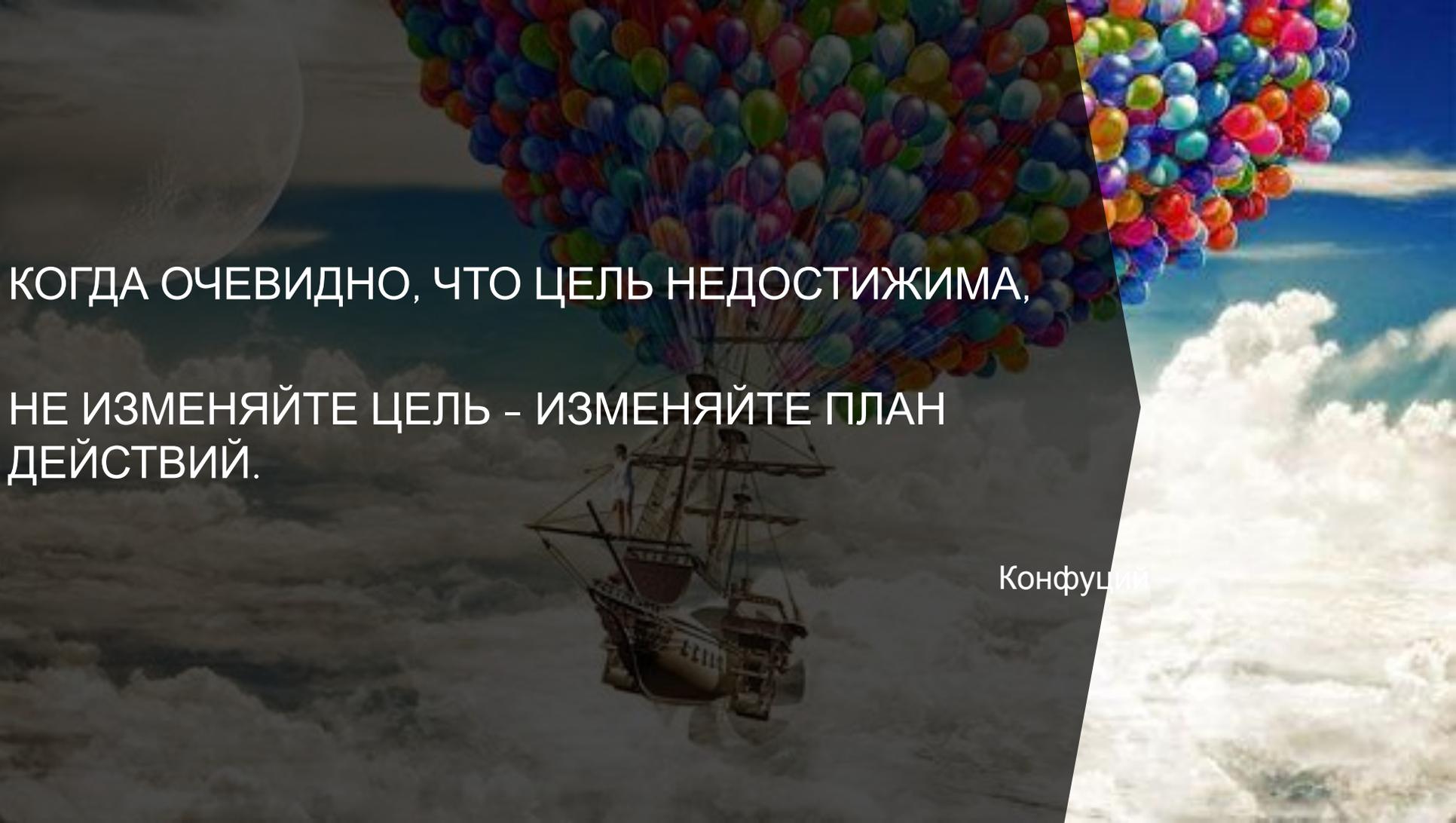
ОГРОМНАЯ
РАБОТ

НОВЫЕ
ПРИВЫЧКИ

ЖЕРТВЫ

ЧТО РЕАЛЬНО ПРОИСХОДИТ



A large, multi-masted sailing ship is suspended in the air by a massive cluster of colorful balloons in various colors including red, blue, green, yellow, and purple. The ship is positioned in the lower center of the frame, appearing to float above a layer of white clouds. The background is a bright blue sky with scattered white clouds. The overall scene is surreal and celebratory.

КОГДА ОЧЕВИДНО, ЧТО ЦЕЛЬ НЕДОСТИЖИМА,
НЕ ИЗМЕНЯЙТЕ ЦЕЛЬ - ИЗМЕНЯЙТЕ ПЛАН
ДЕЙСТВИЙ.

Конфуций