

**Чекалин Кирилл Андреевич**

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление

**Магистерская программа:** Государственная и муниципальная служба

### **Государственная кадровая политика в Российской Федерации**

**Аннотация.** Статья посвящена проблемам развития, содержания и функционирования государственной кадровой политики как одной из главных задач государства, олицетворяющая систему мер и механизмов, разработанных государственными органами для эффективного управления кадровым потенциалом страны, и нацеленная на создание оптимальных условий для формирования и развития квалифицированных кадров в различных сферах деятельности. В статье представлен понятийный аппарат кадровой политики, описано его место и роль в государственном управлении страны.

**Ключевые слова:** кадры, трудовые ресурсы, государственная кадровая политика, цель государственной кадровой политики

Государственная кадровая политика в РФ приобретает особую актуальность в контексте современных вызовов и задач, стоящих перед страной. Эффективное формирование и использование кадрового потенциала обеспечит стабильное развитие всех сфер общественной жизни, поможет противостоять политическим, экономическим и социальным вызовам, а также сделает российскую экономику конкурентоспособной на мировой арене.

Профессиональные и компетентные кадры, подготовленные в соответствии с современными требованиями и стандартами, являются основой для успешного развития и процветания страны.

Исследование, проведенное в статье, состоит в том, чтобы на основе комплексного анализа раскрыть сущность государственной кадровой политики как социального института, как основы эффективного государственного управления

органами власти, как насущной потребности развития России в условиях модернизации общества.

Теоретико-методологическую основу исследования составили социологическая теория власти, общеметодологические принципы диалектического и структурно-функционального анализа, а также исторический и системный подходы к исследованию социальных явлений, отношений, процессов и взаимодействий.

Концептуальный аппарат теории управления человеческими ресурсами включает в себя набор фундаментальных понятий, которые являются важными для понимания и исследования стратегии управления персоналом [1, с. 12].

Термины, такие как профессионализм, профессия, компетентность, кадры и должность, применяются в научных областях, связанных с данной предметной областью. Однако для теории управления персоналом эти концепции играют фундаментальную роль и представляют собой методологические и инструментальные элементы познания.

Четкое определение границ категорий в области управления персоналом, логическая структуризация по типам, взаимосвязям, взаимодействию, функционально-логической сути и структурно-функциональным отношениям, обеспечат единый подход к пониманию и исследованию процессов управления персоналом [3, с. 24].

Такой подход дает возможность избежать использования терминологии без уточнения и ясно определить ее сущность в контексте управления персоналом. В общем, понятийный аппарат теории управления персоналом играет важную роль как средство анализа и понимания кадровой политики. Четко определенные и хорошо структурированные понятия способствуют формированию единой методологии и подхода к исследованию кадровых процессов [5, с. 42].

Кадровая политика является комплексом теоретических знаний, идей и принципов, направленных на определение целей и задач, а также способов и методов ведения работы в сфере управления персоналом. Она играет важную роль в системе государственного управления и является существенным социально-политическим феноменом в обществе и государстве. Перед тем как осуществлять ее практическую

реализацию, необходимо теоретическое обоснование государственной кадровой политики [4, с. 22].

Кадровая стратегия может быть разработана как на национальном уровне, так и на уровне городских или предприятий. Она тесно связана с перспективным планом и программой развития организации или территории [2, с. 8]. Если компания ставит себе стратегическую цель, то выбор своего персонала становится одним из решающих факторов для достижения поставленных задач и достижения важных международных показателей.

Государственная политика в области кадров – это одна из ключевых задач, которая необходима для обеспечения и поддержки развития рыночной экономики России, основанной на новаторских концепциях и передовых технологиях. Человек, обладающий высоким интеллектуальным и кадровым потенциалом, является главенствующим фактором в этом сложном процессе [8, с. 30]. Без эффективного использования интеллектуального потенциала ученых, отсутствия высококвалифицированных работников и недостаточной подготовки молодого поколения в области управления, способного эффективно конкурировать на рынке, невозможно достичь инновационного скачка России в социально-экономическом развитии.

Успех развития общества и его сфер в первую очередь зависит от качества кадрового состава. Поэтому кадровая политика занимает важное место во многих направлениях государственной политики. Для достижения прогресса в развитии страны необходимо обеспечить высококвалифицированными кадрами все сферы народного хозяйства, социальные отрасли, образование, здравоохранение, культуру и другие. Профессиональные кадры являются неотъемлемой частью достижения данной цели. В этом процессе особую роль играют не только высокопоставленные чиновники государства, но и представители бизнеса, частных компаний и производственного сектора [6, с. 25].

Государство имеет важную роль в обеспечении кадрами массовых профессий и в создании возможностей для трудоустройства и развития рабочей силы. Оно является главным исполнителем государственной кадровой политики, но изменения в

политической и экономической системе страны привели к изменению роли государства в управлении кадровым потенциалом общества. Основная задача государства заключается в обеспечении высококачественных кадров в целях общественного развития, и это находит свое отражение в государственной кадровой политике, включая государственную службу [7, с. 43].

Главная задача государственной кадровой политики заключается в учете интересов государства, а не привилегий отдельных структур, группировок или личностей. Ее реализация и разработка происходят на различных уровнях управления. Федеральный (общегосударственный) и региональный (субъектов федерации) уровни воплощают государственную кадровую политику через законодательство, систему подготовки кадров и государственный контроль.

Также она оказывает воздействие на кадровую политику муниципалитетов и трудовых организаций. В итоге государственная кадровая политика играет ведущую роль в системе управления трудовыми ресурсами России.

### **Литература**

1. Гордеева, И.В. Кадровая политика в контексте модернизации российской экономики / И.В. Гордеева, Н.Н. Королева // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2020. - Т. 68. - № 8. - С. 49-56.

2. Елисеев, В.П. О совершенствовании государственной кадровой политики в России / В.П. Елисеев // Власть. - 2021. - № 6. - С. 50-55.

3. Кочетков, А.В. Государственная кадровая политика в России: состояние и перспективы развития / А.В. Кочетков // Актуальные проблемы экономики и управления. - 2019. - № 4. - С. 62-67.

4. Павлова, М.В. Разработка и регулирование кадровой политики в современных условиях / М.В. Павлова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Управление. - 2020. - Т. 24. - № 1. - С. 61-73.

5. Турапин, П.С. Кадровая политика правительства РФ / П.С. Турапин // Административное право и процесс. - 2019. - № 8. - С. 52-57.

6. Фомичев, М.Г. Кадровая политика в сфере государственной службы // Труд и социальные отношения. - 2020. - № 6. - С. 19-25.

7. Шеяпина, Н.А. Государственная служба и кадровая политика // Российская юстиция. - 2021. - № 5. - С. 57-62.

8. Юдин, Е.А. Эффективная кадровая политика: стандартные и нестандартные подходы / Е.А. Юдин // Проблемы теории и практики управления. - 2022. - № 10. - С. 56-61.

@Бюллетень магистранта 2024 №3 ЮФУ