
Кадровая политика и кадровая работа в системе государственной службы и в государственных организациях

А.С. Карякина.,
магистрант юридического института
Сыктывкарский государственный университет
имени Питирима Сорокина
E-mail: anastasiya60492@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматривается кадровая политика и кадровая работа в государственных организациях. В частности, рассматривается роль и значение кадров для предприятия, отмечается наставничество, как метод обучения персонала, анализируется роль наставничества.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, государственная служба, наставничество.

Кадровая политика — это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий государственных органов и негосударственных организаций, направленных на установление целей, задач, приоритетов этой политики, определение форм и методов кадровой работы [2].

Под кадровой политикой принято понимать систему правил, согласно которым осуществляется кадровый процесс, т.е. совокупность мер, направленных на достижение организационных целей в сфере управления персоналом [3].

Одним из самых важных аспектов функционирования каждой организации являются кадры. В современных реалиях, кадровая политика имеет большое значение, так как именно от этого будет зависеть продуктивность деятельности и развития государства. Хотелось бы конкретизировать нашу тематику и более подробно поговорить о кадрах и кадровой политике в государственной структуре, насколько эффективно происходит отбор кадров и что нужно для того, чтобы он стал более результативным и действенным.

Для каждого государства, кадры незаменимый ресурс, который должен функционировать и быть полностью адаптирован к условиям, лежащим в основе регулирования страны.

Должно происходить движение к новым направлениям в этой стезе, чтобы все сферы человеческой жизни имели тенденцию к развитию. Внедрение в работу кадровых служб госорганов современных кадровых технологий должно происходить поэтапно и потребует четких и понятных методических рекомендаций.

К такому мнению пришли участники обсуждения подготовленных Минтрудом инструментариев для кадровиков, которое прошло 10 декабря 2013 года в формате Открытого правительства [4]. Рекомендации касаются четырех направлений: отбор кадров с помощью информационных технологий, квалификационные требования, системы оценки госслужащих, наставничество.

Технология «наставничество» начала использоваться сравнительно недавно.

Наставничество способствует развитию сотрудника путем планомерной работы по передаче навыков от наиболее квалифицированных специалистов — профессионалов своего дела сотрудникам, осваивающим новую профессию либо должность. Поэтому наставничество широко распространено и сегодня, особенно там, где практический опыт играет исключительную роль

в подготовке специалистов (профессионалов), в том числе в государственном управлении.

По своей сути наставничество является обучением сотрудника на рабочем месте, основная цель которого — оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельности организации в целом.

Главная цель наставничества — «создание» не столько высокоэффективного специалиста, сколько профессионала для конкретной организации. Отличие профессионала от специалиста заключается в том, что профессионал является субъектом профессиональной деятельности, а не просто носителем совокупности знаний и умений. Он владеет профессиональной деятельностью в целом, удерживает ее предметность в многообразных меняющихся ситуациях, способен к построению своей деятельности, ее изменению и развитию. Иными словами, он способен к саморазвитию.

Обязанность по развитию наставничества в соответствии со [статьей 13](#) Закона СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» была отнесена исключительно к полномочиям трудовых коллективов, однако позже обязанность по развитию наставничества была закреплена и за предприятиями.

Однако при этом [Кодекс](#) законов о труде РСФСР (позже — Кодекс законов о труде РФ), а также иные законодательные акты СССР и РСФСР о наставничестве лишь упоминали о наставничестве, но основные положения института наставничества не закрепляли и не регулировали, как не регулируют их сейчас Трудовой [кодекс](#) РФ, Федеральный [закон](#) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] и иные законы Российской Федерации. В связи с этим существует проблема законодательного регулирования и развития института наставничества единообразно для всей системы государственной службы. Отсутствие законодательного регулирования наставничества приводит к тому, что не ясно, является или нет наставничество трудовой функцией работника (гражданского служащего), каким требованиям должен соответствовать наставник, каким должен быть период наставничества, цель и принципы наставничества и так далее.

В Российской Федерации действует ГОСТ Р ИСО 9004-2010 «Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества», утвержденный и введенный в действие [Приказом](#) Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23 ноября 2010 г. N 501-ст, [пункт 6.3.3](#) которого указывает, что организации следует стимулировать понимание персоналом значимости и важности его обязанностей и деятельности в связи с созданием и предоставлением ценности потребителям и другим заинтересованным сторонам. Для более активного вовлечения и мотивации своих работников организации следует рассмотреть возможность принятия таких мер, как предоставление возможностей для наставничества и индивидуального обучения.

Приведенные выше правовые акты о наставничестве, а также правовые акты, регулирующие наставничество в различных государственных органах, как следует из их анализа, как правило, не закрепляют главное требование к наставнику — необходимость самостоятельного непрерывного обучения и развития самого наставника. Наставник — это лицо, которое должно учить, воспитывать, подавать пример и давать советы, а значит, наставник сам должен регулярно повышать свою квалификацию, расширять кругозор и, возможно, иметь собственный пример для движения вперед как в жизни, так и в профессиональной сфере. Однако согласно правовым актам некоторых государственных органов непосредственный руководитель наставника должен организовывать обучение наставника передовым формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии.

Также, по нашему мнению, важным является закрепление не на подзаконном, а на законодательном уровне (в Федеральном [законе](#) от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации») необходимости обязательного создания в каждом отдельном государственном органе Совета наставников, а на федеральном уровне — Совета наставников государственных органов Российской Федерации в целях обеспечения взаимодействия Советов наставников государственных органов, общественных объединений, научных и других организаций при рассмотрении вопросов, связанных с распространением положительного опыта и методов наставничества, оказанием методической и практической помощи Советам наставников соответствующих государственных органов в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, N 31, ст. 3215.
2. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://isfic.info/gossab/>
3. Кадровая политика и ее особенности в органах государственной власти и местного самоуправления [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.litsoch.ru/referats/read/227301>
4. Отбору кадров на госслужбе — новые технологии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://open.gov.ru/events/5509308/>