

УДК 35.08

## Особенности кадровой политики в органах государственной власти

Кашеев Роман Олегович, магистрант, Уральский государственный экономический университет, avtor@npzdialog.ru

Резниченко Денис Владимирович, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, кандидат социологических наук, reznichenkod@mail.ru

Данная статья представляет обзор типов кадровой политики в органах государственной власти. В статье рассмотрены основные направления работы с кадрами, функции кадровых служб в органах государственной власти, принципы мотивации персонала. В статье описываются основные методы применения каждой кадровой политики, рассмотрены положительные и отрицательные стороны каждой из кадровых политик и целесообразность применения каждой кадровой политики в конкретной ситуации. Также анализируются методы привлечения и удержания кадров в органах государственной власти, методы сохранения коллектива организации, а также вовлечения новых сотрудников в рабочий процесс организации.

Ключевые слова: кадровая политика, органы государственной власти, кадры, наставничество.

В научной литературе выделяется несколько типов кадровых политик в организациях, тип конкретной кадровой политики зависит от организации, приоритетов развития, целей и штата организации.

Рассмотрим основные типы кадровой политики, которые могут использоваться в организациях [1].

1. Открытая политика — при этом типе кадровой политики ведется поиск соискателей на любые должности в организации. Данный тип кадровой политики дает возможность найти талантливого соискателя на ключевую в организации должность.

2. Закрытая политика — при данном типе кадровой политики поиск соискателей ведется только на самые низшие должности, на должности руководителей берут своих сотрудников, которые хорошо зарекомендовали себя на низших должностях.

3. Пассивная политика — при данном типе кадровой политике не регулируются кадровые процессы в организации, подбор сотрудников ничем не регламентируется.

4. Реактивная политика — при данном типе кадровой политики служба управления персоналом организации регулирует конфликтные ситуации и принимает меры для недопущения конфликтных ситуаций, а также минимизирует негативные последствия.

5. Превентивная политика — при данном типе кадровой политики у службы подбора персонала присутствуют краткосрочные планы по подбору персонала, отсутствуют долгосрочные планы подбора персонала.

Кадровая служба и руководство организации видят негативные процессы в организации, но не могут на них повлиять.

6. Активная политика — при данном типе кадровой политики работа с кадрами распланирована на большой период времени, разрабатываются стратегические программы по работе с персоналом, по адаптации новых сотрудников, ведется улучшение методик подбора персонала. Присутствует долгосрочный план в организации по работе с персоналом.

Таким образом, реализация кадровой политики — один из важнейших элементов работы органов государственной власти. Правильная кадровая политика может существенно повысить привлекательность прохождения государственной службы [2].

Приоритетом кадровой политики является сохранение ключевых сотрудников органа государственной власти, поскольку они являются ценным кадровым ресурсом, а также привлечение новых высококвалифицированных сотрудников. Новые сотрудники могут быть как опытными практиками в области работы органа государственной власти, так и молодыми специалистами [4].

Следует учитывать, что в органах государственной власти существует специфика работы и высококвалифицированные специалисты могут предпочесть работе в системе государственной власти работу в коммерческом секторе. Это связано с более гибкой системой мотивации в коммерческих организациях, где высококвалифицированный специалист может сразу получить большую заработную плату.

В органе государственной власти можно привлекать новых сотрудников и удерживать существующие кадры с помощью системы нематериальной мотивации: мероприятия по тимбилдингу, льготы сотрудникам и т. п. При привлечении новых кадров на сотрудника в органе государственной власти необходимо рассказывать про плюсы работы в органе государственной власти: стабильность, подчеркивая важность данного органа государственной власти для развития страны и для общества, а также про важность работы конкретного кандидата.

При разных потребностях в кадрах в органе государственной власти может использоваться разные типы кадровых политик (при большой потребности в кадрах может быть использована открытая кадровая политика, однако при маленькой потребности в кадрах возможно использовать и закрытую кадровую политику). Выбор типа кадровой политики зависит от многих факторов, таких как:

- уровень оплаты труда;
- социальный пакет;
- потребность в кадрах;
- территориальное расположение;
- уровень знаний и умений кандидатов.

При большой потребности в кадрах орган государственной власти может провести переговоры с профильными высшими учебными заведениями и пригласить студентов на практику.

После успешного прохождения практики студентами и окончании ими высшего учебного заведения их можно пригласить на работу. При прохождении практики будущим кандидатам следует объяснить особенности работы в государственной власти и ее преимущества.

При адаптации нового сотрудника в органе государственной власти необходимо учитывать его опыт работы или учебы в прошлом. За большинством сотрудников целесообразно закрепить наставника [5], который будет помогать и адаптировать сотрудника к работе в органе государственной власти. Наставником должен быть человек имеющий опыт работы в данной сфере и непосредственно в той области, в которую приходит новый сотрудник. Наставник должен быть человеком, имеющим желание проводить

данную работу, поскольку при отсутствии желания быть наставником данная работа по наставничеству с высокой долей вероятностью будет проведена на очень низком уровне, что может только усугубить процесс адаптации нового сотрудника в органе государственной власти [6].

Новые сотрудники должны понимать особенности работы органа государственной власти поскольку органы государственной

власти, как правило работают с населением и важный аспект заключается в том, что от работы конкретного сотрудника складывается мнение в целом о работе органа государственной власти [7].

В заключение необходимо подчеркнуть, что кадры в органах государственной власти должны быть высококвалифицированными специалистами. Их подбор, адаптация к будущей работе — это крайне важная задача [8].

#### Примечания

1. Шапиро С. А., Вешкурова А. Б. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебно-методическое пособие. М., 2018. 94 с.
2. Оксина К. Э. Кадровая политика в новом социальном контексте // Актуальные проблемы управления-2001. Вып. 4. М., 2001. 3 с.
3. Веас И. Д. С. Подбор персонала и управление в сфере государственного и муниципального управления // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 2.
4. Кибанов А. Я. Кадровая политика организации // Вестник университета. 2000. № 1. С. 153–161.
5. Мишустин С. П., Нурбаев М. С. Организационно-правовое обеспечение наставничества в работе с кадрами уголовно-исполнительной системы: учебно-методическое пособие. Самара, 2015. 58 с.
6. Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 N 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2019. № 41. Ст. 5727.
7. Соломанидин В. Г., Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2017. 312 с.
8. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М. В. Полевой. 2-е изд., испр. и доп. М., 2024. 273 с.

#### English version

Features of personnel policy in public authorities

Kashcheev Roman Olegovich, master's student, Ural State University of Economics

Reznichenko Denis Vladimirovich, associate professor of the department of state and municipal administration, Ural State University of Economics, candidate of sciences (sociology)

This article provides an overview of the types of personnel policies in government agencies. The article examines the main areas of work with personnel, the functions of personnel services in government agencies, and the principles of personnel motivation. The article describes the main methods of applying each personnel policy, examines the positive and negative aspects of each of the personnel policies and the feasibility of applying each personnel policy in a specific situation. It also analyzes methods of attracting and retaining personnel in government agencies, methods of preserving the organization's team, and involving new employees in the organization's work process.

Keywords: personnel policy, public authorities, personnel, mentoring.