

Патрикеева Яна Викторовна

студентка

Суетин Илья Николаевич

канд. пед. наук, д-р ист. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности правового регулирования кадрового менеджмента в органах государственной власти. В работе выделены подходы к управлению и требования к системе менеджмента, регламентируемые правовыми актами Российской Федерации, преимущества регламентирования кадровой политики.

Ключевые слова: органы государственной власти, правовые нормы, кадровый менеджмент, кадровая политика, управление персоналом.

На современном этапе развития кадрового менеджмента в Российской Федерации важным аспектом является правовое регулирование управления персоналом в различных организациях, в том числе значимую роль играет регламентация работы отдела кадров в органах государственной власти. Наблюдается прямая зависимость эффективности работы и потенциала государственных органов власти от качественного набора персонала и работы менеджеров отдела кадров с существующими сотрудниками. Данная зависимость напрямую влияет на уровень жизни граждан, их благополучие и уровень доверия к власти. Для обеспечения устойчивого развития органов власти в перспективе необходимо иметь качественно регламентируемую кадровую политику.

Актуальность данной темы связана с тем, что кадровый менеджмент имеет прямое отношение к эффективности решения государственных задач. Выбор правильных кадров, их обучение и развитие, создание справедливой системы

мотивации и стимулирования, улучшение организационной культуры и климата – все это является неотъемлемой частью государственной кадровой политики и имеет прямое отношение к достижению результатов. Все эти аспекты связаны с таким понятием, как «кадровая политика».

Кадровая политика – это система планов, программ и действий, которые направлены на формирование и использование кадрового потенциала органов государственной власти. Цель такой политики – обеспечить привлечение, развитие, мотивацию и удержание квалифицированных специалистов, способных эффективно решать задачи, стоящие перед государственным аппаратом.

Преимущества качественно регламентируемой кадровой политики очевидны. Во-первых, она позволяет выполнить необходимую селекцию персонала на основе компетенций, определить требования к кандидатам и гарантировать их соблюдение. Это обеспечивает высокий уровень профессионализма и компетентности сотрудников органов власти.

Кроме того, такая кадровая политика позволяет прогнозировать потребность в персонале на основе стратегических целей развития органов государственной власти. Это позволяет эффективно планировать набор персонала, обеспечивая наличие необходимых специалистов на каждой должности.

Следующий важный аспект состоит в том, что качественно регламентируемая кадровая политика предусматривает разработку и реализацию программ развития персонала. Такие программы позволяют повышать профессиональные навыки и компетенции сотрудников, а также обеспечивают их карьерный рост, что, в свою очередь, увеличивает мотивацию и эффективность работы.

Наконец, регламентация кадровой политики способствует прозрачности и объективности в отборе и назначении на государственные должности. Правила и процедуры, установленные в этой политике, предоставляют всем участникам процесса одинаковые возможности и снижают возможность коррупционных схем и дискриминации.

Правовые нормы регламентируют следующие направления работы с кадрами:

- поступление на государственную службу;
- присвоение квалификационных разрядов;
- аттестацию государственного служащего;
- способы замещения вакантных должностей;
- прекращение государственной службы [3].

Основные положения работы отдела кадров в органах государственной власти закреплены в Конституции РФ. Они содержат следующие принципы:

- приоритета прав и свобод гражданина и человека;
- верховенства Конституции и федеральных законов на территории России;
- единства системы государственной власти, разграничения предметов ведения между субъектами РФ и федеральным центром;
- обязанности государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы гражданина и человека.

Работа кадровых менеджеров и отдела по управлению персоналом регламентирована также Федеральным законом «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ (ред. от 10.07. 2023 №287-ФЗ) и Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 08.12.2020 №395-ФЗ) [2].

Субъекты Российской Федерации принимают региональные законы о государственной службе, в которых отражаются особенности управления персоналом на региональном уровне. Так, на государственных гражданских служащих Ульяновской области распространяется действие областного закона от 29 сентября 2015 г. №120-ЗО «О государственной гражданской службе Ульяновской области» (ред. от 31.07.2023 №88-ЗО) [4].

Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ (ЕИСУКС) является базовым информационным ресурсом в отношении информации о кадровом составе государственных органов и предназначена для решения наиболее важных кадровых и управленческих задач государственной службы.

Цели создания, принципы функционирования, структура, функции, а также порядок работы ЕИСУКС установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.03.2017 №256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации». Портал призван стать прямым доступом к госслужбе, позволяет всем заинтересованным гражданам получить исчерпывающую информацию об имеющихся возможностях для профессионального роста и в полной мере реализовать свой потенциал [1].

В формировании квалифицированных кадров в органах государственной власти и их подготовка, что стоит в приоритете работы отдела кадров, актуальными являются инновационные программы по аттестации и адаптации для граждан, в первый раз поступающих на государственную службу. Важно и то, что большое внимание уделяется таким направлениям, как программы стажировки молодых специалистов. Имеют постоянную основу в субъектах РФ такие федеральные конкурсы как: «Лучший государственный служащий», «Лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе» (от Министерства труда РФ), в целях популяризации в органах государственной власти применения современных технологий работы с персоналом [3].

Таким образом, качественно регламентируемая кадровая политика, совершенствование кадрового менеджмента являются ключевым фактором развития в перспективе кадрового обеспечения в органах государственной власти. Они создают системность, прозрачность и эффективность в работе государственного аппарата, способствуют повышению профессионализма и компетентности сотрудников и достижению стратегических целей органов власти. После изучения вопроса регулирования и совершенствования кадрового менеджмента в органах государственной власти необходимо регламентировать и внедрить в работу интернет-портала системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ ведение открытых личных страниц представителей действующей власти, что позволит новым кадрам адаптироваться и перенимать существующий опыт.

Список литературы

1. Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 30.10.2023).
2. Минтруд России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rosmintrud.ru> (дата обращения: 30.10.2023).
3. Шугарова П.А. Правовое регулирование технологий работы с кадрами в органах власти / П.А. Шугарова // Молодой ученый. – 2019. – №50 (288). – С. 539–543.
4. Унучек Е.С. Правовые основы управления персоналом в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации / Е.С. Унучек // Экономика и социум. – 2016. – №2 (21) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-osnovy-upravleniya-personalom-v-organah-ispolnitelnoy-vlasti-subektov-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 09.11.2023).