

Симакова А.С.

Студент 3-го курса бакалавриата направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», РГСУ, г. Москва

e-mail.ru: SimakovaAS@rgsu.net

Simakova A.S.

Student of the 3rd year baccalaureate of Public administration, RSSU, Moscow

e-mail.ru: SimakovaAS@rgsu.net

Кириллов А.В.

доктор исторических наук, декан факультета управления РГСУ, г. Москва

e-mail: a.v.kirillov@mail.ru

Kirillov A.V.

Doctor of Historical Sciences, Dean of the Faculty of Management RSSU,
Moscow

e-mail: a.v.kirillov@mail.ru

СУБЪЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Subjects of the State personnel policy

Аннотация: В статье рассматриваются социально-правовые институты (государство, государственные органы, политические партии и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы местного самоуправления), как субъекты государственной кадровой политики.

Annotation: The article examines social and legal institutions (government, public agencies, political parties and public associations, business entities, local agencies), as subjects of the state personnel policy.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика, субъект, государство.

Key words: personnel policy, state personnel policy, subject, government.

Государственная кадровая политика - сложный и многогранный процесс, в котором взаимодействуют субъективная сторона - руководитель и объективная - кадровый потенциал, кадры. Определение субъектов и объектов государственной кадровой политики и характера их взаимодействия - одна из ее основополагающих проблем современной теории и практики реализации кадровой политики. Проблема приобрела особую актуальность в условиях многообразия форм собственности и децентрализации управления[1]. Последние два десятилетия стали для российского общества временем формирования новых субъектов кадровых отношений, новых типов организаций, экономическая основа деятельности которых базируется не только исключительно на государственных, но и на частных интересах[2]. Новые реалии заставили по-новому посмотреть на субъектно-объектную базу ГКП.

Во взаимосвязи «субъект – объект» субъект - всегда первоначален, он целенаправленно воздействует на объект. То есть субъект - это то, кто воздействует, а объект - это то, на что или на кого воздействуют. Субъект

ГКП включает в себя права, установленные законом, компетенции и ответственность в сфере разработки и реализации государственной кадровой политики. Каждый субъект кадровой политики имеет свой круг полномочий, определяемых его правовым и должностным статусом. Каждому субъекту ГКП соответствуют свои границы кадрового воздействия на объект.

Существует уровневая классификация субъектов государственной кадровой политики Российской Федерации, она включает в себя такие социально-правовые институты, как: *государство, государственные органы, политические партии и общественные объединения, хозяйствующие субъекты, органы местного самоуправления*. В этой связи актуален вопрос - является ли у нас субъектом государственной кадровой политики общество, народ?

Согласно Конституции РФ (ст. 3), носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ. Из этого следует, что ведущую роль в государственной кадровой политике (кто владеет властью, тот и проводит кадровую политику) должен играть именно народ, т.е. общество. Значит, народ является главным субъектом государственной кадровой политики. Теоретически это правильно, но на практике выглядит в известной степени декларативно. Народ в силу ряда объективных причин не может в реальной действительности взять на себя эту роль - роль главной основы ГКП. Причин этому достаточно много.

Во-первых, у нас народ, как социальная общность, не един. Он социально разобщен и имущественно сильно дифференцирован.

Во-вторых, российский народ не един в силу своей полиэтничности и многоконфессиональности. В России существуют межнациональные проблемы и противоречия.

В-третьих, в политическом и идеологическом срезе наше общество расколото на три части: социальные группы, исповедующие правое (либеральное) мировоззрение, левое (прокоммунистическое) и центристское (государственно-патриотическое).

В-четвертых, в российском обществе традиционно низок уровень правовой и общей культуры по сравнению с европейскими странами.

В настоящее время, когда в российском обществе произошла перегруппировка и поляризация социальных сил, ГКП должна выражать интересы большинства народа, а не отдельных социальных категорий. Чем шире социальная база государства и проводимой им кадровой политики, тем прочнее и стабильнее политический режим. Государственная кадровая политика должна быть ориентирована, прежде всего, на средний класс - основу любого цивилизованного общества и фундамент социальной базы ГКП. Но нам надо еще создать этот класс.

Единственным субъектом, которому общество делегирует решение такого важного вопроса, как государственная кадровая политика, является государство. Это вполне логично, традиционно и укладывается в рамки закона, поскольку ему предоставлено право регулировать трудовые

отношения, обеспечить условия для реализации конституционных гарантий граждан. И, тем не менее, российский народ, общество в соответствии с Конституцией выступают у нас первосубъектом ГКП. А главным субъектом ГКП по определению является государство.

Государство – это главный субъект государственной кадровой политики. В Конституции РФ сказано (ст. 3), что народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти, то есть через государство. Через государство и его органы, через выбранного президента и парламент, а также через органы местного самоуправления народ принимает косвенное участие в управлении кадровыми процессами. Поэтому государственная кадровая политика, возглавляемая государством, безусловно, конституционна, легитимна и законна.

Президент РФ как глава государства в соответствии со ст. 80 Конституции страны определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, в том числе цели, задачи и приоритеты государственной кадровой политики, обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти, в том числе и по вопросам кадровой политики и кадровой деятельности. Он производит назначения на высшие государственные должности РФ, предлагает кандидатуры на пост председателя правительства, губернаторов краев, областей и президентов национальных республик. То есть круг президентских кадровых полномочий широк. В целях решения кадровых вопросов в середине 1990-х гг. при президенте был создан Совет по кадровой политике (в 2001 г. упразднен). В настоящее время в рамках Администрации Президента РФ реализацией кадровой политики занимается Управление Президента РФ по государственной службе и кадрам.

Каждой ветви государственной власти, как субъекту ГКП, законом делегируются определенные кадровые полномочия. Так, например, с 1 января 2007 г. органам государственной власти субъектов Российской Федерации были переданы полномочия по осуществлению контроля за обеспечением государственных гарантий приема на работу инвалидов в пределах квоты, установленной для трудоустройства данной категории граждан[3]. Впрочем, пока это мало способствует решению проблемы занятости инвалидов.

Не следует забывать о таком федеральном субъекте ГКП, как политические партии, общественные движения и религиозные организации. Эти структуры гражданского общества начинают играть все большую роль в деле формирования и реализации кадровой политики государства. Особое значение в реализации ГКП в последнее время приобретают политические партии, которые в рамках партийно-пропорциональной системы выборов выдвигают своих представителей в Государственную думу (мажоритарная система выборов отменена). Партии имеют и ряд других кадровых возможностей, в том числе в исполнительных органах власти.

Определенную роль в реализации государственной кадровой политики играют профессиональные союзы. В прежние времена их голос в кадровых

назначениях был гораздо более весом. В нынешних условиях, согласно трудовому законодательству, профсоюзы не имеют права вмешиваться в производственную, служебную и кадровую деятельность администрации.

В процессах реализации государственной кадровой политики (ГКП) участвуют различные субъекты взаимодействий, выражающие интересы наемных работников (которых можно рассматривать в качестве основного объекта ГКП, их интересы представляют профсоюзы), работодателей (которые могут быть рассмотрены и как один из активных негосударственных субъектов реализации ГКП, и как один из важных ее объектов - предпринимательские кадры), органов государственной власти и местного самоуправления (в целом представляющих интересы государства, а также являющихся в плане кадрового обеспечения объектом ГКП).

Успешность реализации государственной кадровой политики в большой степени зависит от складывающихся партнерских взаимоотношений между всеми этими субъектами. Эксперты оценили эти взаимоотношения невысоко — более половины из них дали в той или иной степени неудовлетворительную оценку, треть склонились к положительной (рисунок 1). Такое распределение мнений экспертов показывает, что сегодня в России еще не сложился тот тип отношений основных субъектов, участвующих в реализации государственной кадровой политики, который соответствовал бы современным требованиям развития страны и возможным вызовам в ее кадровой сфере.

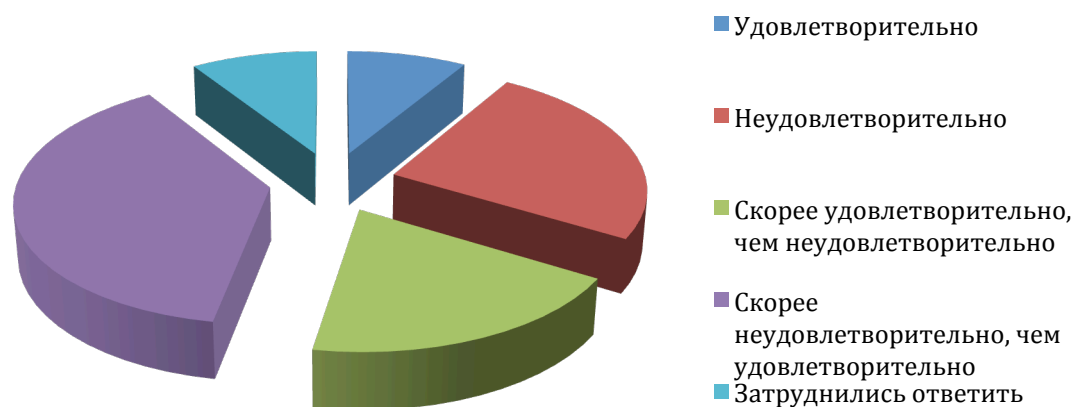


Рисунок 1. Оценка экспертами взаимоотношений профсоюзов, работодателей и органов власти в области реализации ГКП [4]

Таким образом, важной особенностью кадровой политике на государственной службе является ее многосубъектность. Каждый субъект содержит свой объем полномочий. В своих действиях субъекты относительно самостоятельны и независимы. Несмотря на отсутствие жесткой «вертикали» подчинения в структуре субъектов кадровой политики

нельзя отказываться от единства общих методологических подходов решения кадровых вопросов.

Список литературы:

1. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009. Ч. 1. – С. 12.

2. Турчинов А.И, Панин И.Н., Коростылева Н.Н. Государственная кадровая политика Российской Федерации: взаимодействие государства и бизнеса по воспроизводству и востребованности кадрового потенциала страны. – М.: РАГС, 2010. – 190 с. С. 21.

3. Турчинов А.И, Панин И.Н., Коростылева Н.Н. Государственная кадровая политика Российской Федерации: взаимодействие государства и бизнеса по воспроизводству и востребованности кадрового потенциала страны. – М.: РАГС, 2010. – 190 с. С. 10.

4. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в Российских организациях; социологический: Монография. – М.: МАКС-Пресс, 2013. – 295 с. С. 69.