

## **АНАЛИЗ ПРОДУКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**Куклина М.С.**

**Научный руководитель – Плачев Е.А.**

*Сибирский федеральный университет*

Сначала перехода России к социально-ориентированной рыночной экономике прошло уже 20 лет, однако, лежащая в основе системно-трансформационного кризиса совокупность противоречий до сих пор разрешилась не полностью и носит скрытый характер, негативно влияющий на все сферы жизнедеятельности общества.

Противоречивое развитие современной экономики наглядно свидетельствует, что одной из причин сложившейся неблагоприятной ситуации является управленческий кризис, а его ведущей конструкцией – кадровый кризис.

Отсутствие в России кадровой политики и стратегии на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и на уровне предприятий породило стремительное разрастание коррупции, отторжение инновационного развития. Автономность и законодательно-правовой вакуум в осуществлении кадровой политики и стратегии, как основы управления экономикой, социальной сферы, институционально-инновационных преобразований нашел свое проявление в деформации образовательной системы, нарушении важнейших пропорций в экономике, комплексе проблем в социальной сфере и финансовой системе.

Системная кадровая политика и стратегия в управлении экономики труда – важнейшая современная проблема, обусловлена состоянием методологии, теории и практики. В первую очередь это связано с отсутствием системного подхода к реализации кадровой политики и стратегии, разработкой механизмов комплексного регулирования этих процессов на макро-, мезо- и микроуровнях, гармонизацией интересов государства, собственников, наемных работников, что позволит реально повысить кадровый потенциал до уровня, обеспечивающего устойчивое институционально-инновационное преобразование во всех сферах жизнедеятельности общества. [1]

А.Я. Кибанов под кадровой политикой организации понимает «генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления персоналом». [2]

Наиболее емким понятием на сегодняшний день будет термин «интегральная кадровая политика», под которой следует понимать инновационное направление кадровой работы; совокупность наиболее важных теоретических положений, принципов, методов и форм организационно-экономического механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и инновационное развитие кадрового потенциала и на создание конкурентоспособного высокопроизводительного, сплоченного общества, сообществ и коллективов, способных своевременно реагировать на меняющиеся условия внешней и внутренней среды опережающим инновационным развитием на всех уровнях государственного устройства и всех стадиях воспроизводственного процесса.

Именно стратегия генеральной кадровой политики дает четкие направления в ее приоритетах, ориентированных на решение наиболее значимых кадровых проблем в конкретно-историческом этапе развития государства на всех его уровнях и стадиях производственного процесса.

В современных российских условиях существенной качественной особенностью кадровой политики является ее многосубъектность и разнообъектность. Субъектами разработки и реализации кадровой политики становятся многие социально-правовые институты: государственные, политические и общественные организации, органы местного самоуправления, хозяйственные и предпринимательские структуры. Под субъектом государственной кадровой политики понимается носитель определенных законом компетенций, прав и ответственности в разработке кадровой политики государственного уровня, активный участник кадровых процессов. Каждому субъекту соответствует свой объем полномочий, ограниченный статусом, назначением, «границами» объекта регулирования.

Ярким примером муниципальной кадровой политики является конкурс «Золотой кадровый резерв», проводящийся с 2001 года в городе Красноярске. Целью конкурса является создание эффективного механизма реализации кадровой политики, путем формирования кадрового резерва перспективных молодых специалистов.

Конкурс решает задачи различного рода, такие как привлечение работодателей и молодежи к решению кадровых вопросов города путем проведения переговорных площадок с участием бизнес-структур г. Красноярска и края, органов государственной власти и местного самоуправления; а также развитие молодежных, социальных и бизнес-проектов посредством организации экспертной, финансовой и информационной поддержки.

«Золотой кадровый резерв» - это превосходная возможность решения проблемы дефицита квалифицированных кадров, готовых на высоком уровне решать поставленные задачи и добиваться целей, поставленных обществом и управляющими структурами. Также конкурс дает возможность талантливым молодым людям, обладающим достаточным багажом знаний и умений, способных восполнить кадровый пробел, найти дорогу к «своему работодателю», а значит реализовать заложенный в них потенциал.

Заметим, что в современных условиях происходит переориентация политических и социальных задач и функций органов власти и управления, меняются требования к служащим, от политической благонадежности, исполнительности к лидерству и профессионализму, что должно обеспечиваться наличием у служащего «интеллектуального капитала».

Необходимо привести систему формирования и использования кадрового резерва в соответствие с современными требованиями, обеспечить высокую технологичность этого процесса, исключить проявления необъективного подхода к перспективным работникам, их карьерным устремлениям. В этих целях целесообразно: разработать и утвердить Положение, на федеральном уровне устанавливающее порядок организации работы, теоретически обосновать необходимость института резерва кадров из числа высококвалифицированных специалистов для выдвижения на руководящие должности во всех сферах общественной жизни.

#### **Список использованной литературы**

1. Снегирева Т.В. Роль интегральной кадровой политики и стратегии в формировании кадрового потенциала в России / Т.В. Снегирева // Инновационная деятельность – 2010. - № 1. – С.19-24
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2008. С.101