

Кандрин М.А.,

Магистрант

1 курс, Институт экономики и управления

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»

Россия, г. Пенза

СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье анализируется сущность кадровой политики в как элемента современной системы государственного управления Российской Федерации. Рассматриваются определение кадровой политики, её правовые основы и основные модели. В статье акцентируется внимание на важности профессионализации государственного управления. Обосновывается необходимость централизованного принятия кадровых решений и трансформации кадровой политики в контексте современных изменений.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, государственное управление, система государственной службы, кадровый потенциал, профессионализация административного управления, управление.*

Kandrin M.A.,

Master's Student

First Year, Institute of Economics and Management

Penza State University

Russia, Penza

THE ESSENCE OF HR POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation: *This article analyzes the essence of HR policy as an element of the modern public administration system of the Russian Federation. It examines the definition of HR policy, its legal foundations, and key models. The article emphasizes the importance of professionalizing public administration. It substantiates the need for centralized HR decision-making and the transformation of HR policy in the context of contemporary changes.*

Key words: *HR policy, public administration, civil service system, human resources potential, professionalization of administrative management, management.*

Характер кадровой политики в Российской Федерации тесно связан с функционированием системы государственного управления и стабильностью государственного аппарата. В российской теории государственного управления кадровая политика определяется как целенаправленная деятельность государства по формированию, развитию, использованию и воспроизводству кадрового потенциала в государственном управлении и других стратегических секторах.

Подчеркивается, что кадровая политика не ограничивается управлением персоналом, но также включает в себя организационные, правовые и институциональные механизмы, связанные с отбором, оценкой, подготовкой и распределением кадров. Эта точка зрения отражена в работах Ильиной М.Ю., Курбатовой А.А., Ерохиной А.А., которые анализируют российскую модель государственной кадровой политики как компонент системы государственного управления [1, с.4].

В российской теории государственного управления кадровая политика рассматривается как инструмент достижения национальных интересов путем обеспечения наличия в государственных учреждениях квалифицированных человеческих ресурсов, следовательно, эффективность государственного аппарата напрямую зависит от уровня профессиональной компетентности,

качества отбора персонала и эффективности внутренних механизмов стимулирования в органах государственного управления.

Кадровая политика государственного управления направлена на создание устойчивой системы профессионального развития государственных служащих. Необходим механизм непрерывного обучения, повышения квалификации и переподготовки, позволяющий сотрудникам быстро адаптировать свои компетенции к меняющимся условиям функционирования государственных органов. Такой подход способствует качеству управленческих решений и обеспечивает долгосрочную стабильность государственного аппарата.

Правовой основой кадровой политики Российской Федерации являются прежде всего Конституция Российской Федерации [2], Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 года, «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регулирующий функционирование системы государственной службы, систему профессиональной квалификации и принципы развития кадрового резерва [3]. Значительное значение также имеют указы Президента Российской Федерации и стратегические документы, регулирующие реформы государственного управления и развитие кадрового потенциала.

Выделяется несколько основных моделей кадровой политики. Наиболее распространенными являются активная и пассивная, централизованная и децентрализованная, открытая и закрытая. Активная модель делает упор на долгосрочное планирование национальных кадровых потребностей и стратегическое управление кадровым потенциалом административного сектора. Пассивная модель ограничивается решением текущих организационных проблем и кадровых дефицитов [4, с.78].

Одним из главных направлений развития кадровой политики является совершенствование системы развития и использования кадрового резерва. Создание прозрачной процедуры выявления перспективных специалистов, их целенаправленной подготовки и последующего назначения на руководящие

должности обеспечивает непрерывность управленческой деятельности и снижает риск нехватки кадров. При этом возрастает значение объективных методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, основанных на использовании современных HR-технологий и комплексном анализе результатов деятельности.

В российской практике государственного управления доминирует централизованная модель, в которой основные кадровые решения подчиняются федеральным государственным органам. В этой модели функционируют элементы закрытой системы внутреннего продвижения по службе и строгая иерархическая система в государственной службе.

В работе Л.А. Капстиан, Е.Н. Сабиной и И.В. Стрыжкиной говорится о том, что современная кадровая политика в российской исполнительной власти все чаще включает в себя механизмы оценки качества коммуникации между должностными лицами и гражданами, а также развития потенциала государственного управления в цифровой среде. По их утверждениям кадровая политика основана на принципах профессионализации, стабильности государственной службы, административного потенциала и легитимности, где все большее значение приобретают также принципы эффективности и прозрачности в работе государственных органов. Так же авторы подчеркивают необходимость работы механизмы оценки качества коммуникации должностных лиц с гражданами и развития компетенций, связанных с государственным управлением в цифровой среде [5, с.69].

Внедрение информационных систем управления персоналом, электронных систем документооборота, цифровых платформ оценки компетенций и аналитических инструментов повышает эффективность кадровых процедур, снижает административные издержки и обеспечивает принятие более обоснованных решений. В результате цифровизация становится ключевым фактором повышения качества кадровой политики и укрепления институциональной устойчивости системы государственного управления.

Таким образом, целью кадровой политики в Российской Федерации остается обеспечение преемственности государственного аппарата и поддержание способности исполнительной власти выполнять государственные стратегические задачи. Кадровая политика является инструментом воспроизводства профессиональных административных кадров и механизмом укрепления стабильности политической системы. В настоящее время, на фоне санкционного давления Российская Федерация сталкивается с острой необходимостью корректировки своей кадровой политики для решения новых задач, связанных с нехваткой квалифицированных кадров, развитием цифровых технологий, трансформацией рынка труда и внешнеполитических угроз. В результате кадровая политика постепенно трансформируется из классической системы управления персоналом в многомерный механизм стратегического управления человеческим капиталом государства.

Использованные источники:

1. Ильина М.Ю., Курбатова А.А., Ерохина А.А Кадровая политика на государственной службе: текущие проблемы и пути совершенствования // Вестник евразийской науки. - 2023. - №6. – С. 1-10.
2. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. [Электронный ресурс]. Дата обновления: 30.09.2022. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» – 2026.
3. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ. [Электронный ресурс]. Дата обновления: 05.10.2022. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» – 2026.
4. Шебураков И.Б. Щирский А.С. Кадровая политика на государственной гражданской службе: где мы и куда идем? // Вопросы управления – 2026. - 20 (1). – С. 75-95.

5. Капустян Л. А., Сабына Е. Н., Стрижкина И. В. Кадровая политика в условиях реализации клиентоцентричного подхода на государственной службе // Экономика Профессия Бизнес. - 2024. - № 4. - С. 66-76.