

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Московский государственный университет приборостроения и информатики
кандидат экономических наук

П.В. СИМОНИН

Совершенствование механизма государственной кадровой политики является одним из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, в целях повышения устойчивости трудового потенциала общества. Структурная перестройка ценностей общества, его идеологии, создание рыночной инфраструктуры и экономики влечет за собой изменение в характере общественных отношений и их социально-экономического регулирования. Проблема достижения сбалансированности в процессе формирования государственной кадровой политики при реализации альтернативной гражданской службы является чрезвычайно актуальной.

Одна из сложнейших задач, связанных с необходимыми структурными переменами, - консолидация совместных усилий по рациональному использованию специфического человеческого ресурса при организации альтернативной гражданской службы, в том числе создания благоприятных условий для их всемерного развития на основе возможности их подготовки в рамках системы профессионального образования.

Под влиянием сформировавшейся правовой среды и социально-экономических условий за последние пять лет, существенно изменились требования к обобщению и анализу информации о поступающих сведениях в управления ФГСЗН от организаций, подведомственных органам исполнительной власти и местного самоуправления о наличии рабочих мест. В то же время, усиливается необходимость администраций субъектов Федерации в проведении планомерной кадровой политики с учетом появления новой категории («альтернативно-занятого персонала») в процессе прохождения альтернативной гражданской службы.

В соответствии с действующим законодательством под альтернативной гражданской службой понимается особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву - т.е. это особый вид трудовых ресурсов. Следует отметить, что организация альтернативной гражданской службы предусмотрена для следующих категорий граждан:

- коренных малочисленных народов, которые ведут традиционный образ жизни, осуществляют традиционное хозяйство и занимаются традиционными промыслами;
- граждан, для которых несение военной службы противоречит убеждениям или вероисповеданию.

Поскольку к специализированным видам госслужбы относятся такие, которые по своему предметно-деятельностному содержанию отличаются рядом характерных особенностей, можно выделить несколько областей

влияющих на формирование государственной кадровой политики при организации альтернативной гражданской службы:

- в области государственных предприятий, учреждений и организаций;
- в системах государственной службы (на федеральном уровне и субъектов федерации) и муниципальной службы (на уровне местного самоуправления);
- в области негосударственных предприятий.

Растущая потребность в рабочих кадрах обуславливает необходимость в разработке конкретной кадровой политики альтернативных гражданских служащих в каждом государственном органе, которая может реализоваться как в государственных, так и в коммерческих организациях.

Формирование и реализация государственной кадровой политики в данной сфере может состоять из нескольких последовательных этапов (табл.1).

Таблица 1

Основные этапы по формированию и реализации государственной кадровой политики особых категорий трудовых ресурсов

Содержание этапа	Результат этапа
Инициирование кадровой политики: Определение целей политики, приоритетов развития	Стратегические цели, задачи; направления развития; проблемные области в процессе организации альтернативной гражданской службы
Формирование кадровой политики: Разработка концепции с учетом заинтересованности сторон и ее легитимация	Разработка концептуальных положений в процессе формирования, распределения и использования альтернативной гражданской рабочей силы; нормативно-правовое регулирование
Реализация кадровой политики: Осуществление и мониторинг уполномоченными федеральными органами исполнительной власти	Траектория развития данной сферы; действия органов государственной власти по реализации контрольных функций
Оценка кадровой политики: Регулирование и оценка эффективности	Оценка результатов в процессе реализации кадровой политики и ее эффективности

В соответствии с кадровой политикой в системе альтернативной гражданской службе должна сложиться новая идеология работы с указанными категориями граждан находящимися на службе индивидуально или в составе профессиональных групп. Это фактически означает реструктуризацию имеющегося профессионального состава занятых, с учетом характера их трудовой деятельности в организациях подведомственным федеральным (региональным – субъектам РФ) органам исполнительной власти и местного самоуправления.

Проводимые рыночные реформы подготовили почву для аккумуляции дефицита рабочих кадров необходимой квалификации. В то же время Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» устанавливает что «при определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин ... учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья семейной положение гражданина, а также потребность организаций в трудовых ресурсах». Кроме того, довольно высокий динамизм роста альтернативных гражданских служащих за последние три года создает предпосылки для покрытия потребности в персонале соответствующих организаций за счет использования такой рабочей силы. Однако подобная модель не всегда соответствует профессионально-квалификационным характеристикам и уже созданной системе рабочих мест. Поэтому наиболее полное использование трудового и квалификационного потенциала возможно лишь при наличии грамотной и целенаправленной кадровой политики осуществляемой государственными органами власти.

Вопросы практического применения современных форм управления альтернативно-гражданскими служащими в организациях является необходимым элементом механизма формирования государственной кадровой политики. Создание условий для эффективного использования такого трудового резерва означает агломерацию государственной кадровой политики в области трудовых ресурсов и политики органов государственного управления. Наиболее системно такая работа должна протекать при организации профессионального обучения, переподготовки и адаптации граждан на предприятиях или в центрах занятости населения. Другими словами, меры, разрабатываемые государственными органами, должны быть нацелены на качественное и количественное обеспечение различных секторов экономики в кадрах.

Для улучшения качества организации государственной альтернативной службы на местах (на предприятиях) представляется необходимым:

- ускорить процесс формирования кадровой политики при реализации альтернативной гражданской службы;
- расширить спектр видов трудовой деятельности с учетом профессиональной компетенции граждан;
- адаптировать граждан подлежащих к альтернативной службе в процессе их профессиональной подготовки и переподготовки;
- сформировать политику социальной защиты и организации стимулирования и оплаты труда и др.

Таким образом, государственная кадровая политика должна предполагать разработку соответствующих стратегических и тактических целей в отношении различных групп населения, в том числе и в отношении альтернативных служащих (имея в виду мероприятия, этапы, результаты, определение состава исполнителей, необходимых ресурсов), ее нормативно-методического и мотивационного обеспечения.