

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

РЕФЕРАТ

по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит»
на тему «Государственная кадровая политика: сущность, цели, задачи,
принципы»

Выполнил магистрант
направление подготовки: 38.04.04
«Государственное и
муниципальное управление»
магистерской программы:
Государственное и муниципальное
управление
формы обучения: заочная
Свиридов В.В.

Проверил: канд. экон. наук,
доцент Севрюкова С. В.

Донецк 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ 1. СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	6
1.1. Понятие и сущность государственной кадровой политики	6
1.2. Цели и приоритеты государственной кадровой политики	11
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	13
2.1. Ключевые задачи государственной кадровой политики	13
2.2. основополагающие принципы государственной кадровой политики	14
РАЗДЕЛ 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИУМА)	17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	19
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	21

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях демократического развития российской государственности и модернизации экономических институтов проблема формирования системной кадровой политики выступает решающим фактором преодоления негативных процессов в экономике и социальной жизни страны, т. к. способность власти эффективно управлять, обеспечивая стабильность государства, создавать благоприятные условия для жизни ее граждан, открывать новые возможности для развития человеческого потенциала Российской Федерации, напрямую зависит от консолидации и повышения профессионального уровня персонала управления.

Эта ответственная деятельность основывается на соответствующем кадровом обеспечении, в т. ч. государственных органов, подборе и подготовке высококвалифицированных специалистов, знающих реалии информационного общества, способных эффективно трудиться в новых условиях, становлении и развитии новой системы управления кадрами, четком определении стратегии и тактики ее формирования и качественного обновления.

Необходимость выработки и реализации государственной кадровой политики (далее по тексту – ГКП) продиктована также тем, что в современных условиях к кадрам предъявляются особые требования. Это связано с возрастанием роли персонала, человеческих ресурсов в развитии и выживании как отдельных организаций, так и социума в целом.

В условиях трансформации общества формируется новая парадигма социальной роли кадровой политики, демократически ориентированной в своем развитии. Кадровая политика из средства борьбы за власть или ее удержание все больше превращается в важнейшее условие общественного развития, в основной ресурс социального управления, который требует анализа и теоретического осмысления.

ГКП заключается в определении стратегии работы с кадрами на общегосударственном уровне, целью которой является формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны. Как социальное явление ГКП имеет сложную структуру субъектов, объектов, средств ее реализации, уровней и видов.

К числу первостепенных практических задач следует отнести повышение научной обоснованности ГКП, создание новой системы работы с кадрами, профессионального развития персонала государственной службы, расширение сети и качественное обновление государственных образовательных учреждений и кадровых служб государственных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что выработка и реализация научно обоснованной, социально ориентированной ГКП стала насущной потребностью развития российского общества, важной предпосылкой укрепления государства и действующих в нем государственных органов.

XXI век – это кризисы и неопределенности, умное производство, роботизация, виртуализация, быстрое распространение информации и принятие решений, новые модели взаимодействия власти и общества. В управлении – это

аналитика, диагностика, прогнозирование, коммуникации, технологии искусственного интеллекта и т. д. Данный понятийный ряд можно было бы продолжить, однако все эти термины прямо или косвенно связаны с такими дефинициями, как: «человеческий потенциал общества» и «профессионализм и компетентность кадров». А по своей сути – это проблемное поле социального явления и сферы профессионализации персонала.

Проблематика ГКП достаточно широко представлена в научной литературе. В частности, исследованию вопросов кадровой политики и механизмов ее реализации посвящены научные труды известных авторов: В.М. Анисимова, Л.В. Атаманчука, Ю.И. Байдалиной, Е.С. Безгиной, Л.А. Гладковой, В.И. Еремина, А.С. Зиминой, А.Я. Кибанова, Д.Е. Клычевой, В.А. Сулемова, Е.В. Охотского, А.И. Пахомовой, Н.И. Пицика, И.Н. Панина, Л.В. Фотиной и др.

Всплеск научного интереса к концептуальному обоснованию ГКП приходится на 2000-е гг. Именно в этот период времени появляется концепт «государственная кадровая политика как стратегия государства по формированию, рациональному использованию, обеспечению востребованности кадрового потенциала общества», предлагается классификация механизмов ее реализации [17].

Концептуально-методологические аспекты современной кадровой политики в органах власти рассматриваются в изысканиях В.М. Анисимовой, Г.В. Атаманчука, Л.С. Вечер, А.Я. Кибанова, В.В. Савченко, Ю.П. Сурмина, Ю.И. Яцухина и др.

Принципы и задачи государственной службы и кадровой политики занимают центральное место в работах Г.В. Атаманчука, Е.В. Михалкиной, Е.Н. Степановой, А.И. Турчинова, В.Е. Хруцкова, Ю.И. Яцухина и др.

Что касается публикаций последних лет, особый интерес представляют исследования таких авторов, как: С.В. Алиева (профессиональные компетенции, инновационный потенциал), И.Н. Барциц (подготовка кадров для государственного управления), Г.А. Борщевский (кадровая политика и государственная служба), Е.В. Васильева (трансформация кадровой политики в цифровую эпоху), В.Н. Грязнова (специфика и проблемы реализации кадровых проектов), А.П. Егоршин (управление персоналом), К.О. Магомедов (кадровый потенциал России), А.А. Макарова (инновации в кадровой политике), О.Н. Монгуш (основные принципы ГКП), Г.Ю. Пешкова и А.Ю. Самарина – в соавторстве (кадровый потенциал в ракурсе цифровой экономики), В.В. Черепанов (государственная служба в контексте кадровой политики) и др.

Вклад в изучение ГКП Донецкой Народной Республики (далее по тексту – ДНР) внесли такие ученые, как: Г.А. Борщевский (становление систем государственного управления и государственной службы), Л.Б. Костровец и А.Д. Шемяков – в соавторстве (ГКП в условиях строительства новой государственности), Н.А. Прокофьев (приоритетные направления реализации кадровой политики), Н.И. Хромов (человеческий капитал в системе государственного управления).

Цель данного исследования состоит в изучении и осмыслении

проблематики ГКП.

При написании работы применялись такие методы, как: синтез и анализ информации, системный, структурно-функциональный и синергетический.

Объектом исследования является процесс формирования и развития ГКП РФ.

Кроме того, предпринята попытка краткого анализа становления и перспектив развития ГКП в ДНР.

Предмет исследования – сущность ГКП, ее целеполагание, задачи и принципы.

РАЗДЕЛ 1 СОВРЕМЕННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

1.1. Понятие и сущность государственной кадровой политики

Разработка и реализация кадровой политики государства представляет собой достаточно сложный и ответственный процесс, от которого зависит эффективность всей системы государственного управления.

Для начала определим понятие «кадровая политика». Сегодня понятие «кадровая политика» употребляется в теории и практике управления достаточно многоаспектно, как то:

- набор принципов выработки и реализации деятельности, связанной с отношениями между индивидами, суть которой – определение целей, задач, форм взаимодействия в сфере управления кадрами;
- особый вид деятельности, связанный с получением и осуществлением власти, прежде всего, государственной;
- целенаправленную систему деятельности субъекта управления по отношению к кадрам или кадровому потенциалу (в деполитизированном смысле) [40].

Кадровая политика – явление многоуровневое, представляющее собой:

- общенациональную кадровую политику, обусловленную историческими и политическими традициями, менталитетом народа, предпочтениями политических лидеров;
- ГКП, т. е. кадровую политику государства, подразделяющуюся в России на федеральную (общегосударственную) и региональную (субъектов РФ);
- муниципальную кадровую политику как инструмент муниципальной власти.

В негосударственном, частном секторе проводится своя корпоративная, частная и даже личная кадровая политика.

В общенациональной кадровой политике государства занимает центральное место, поскольку государство составляет ядро политической системы общества. Главное требование, которое предъявляется ко всем уровням кадровой политики – то, что они не должны противоречить ГКП как концептуально, так и нормативно.

Так, в первую очередь, стоит рассмотреть такой базовый термин, как «кадры». Кадры – это социально-экономическая категория, включающая в себя постоянный состав квалифицированных работников государственных или негосударственных организаций, учреждений или предприятий. Понятие «кадры» подразумевает основной состав сотрудников какого-либо учреждения или предприятия, который обеспечивает успешную реализацию его деятельности. Синонимичным понятием является «персонал», однако между ними существует ряд принципиальных отличий. Значение понятия «персонал» несколько шире, чем «кадры», оно включает в себя весь штатный состав организации и характеризуется группой лиц, объединенных по профессиональным признакам. В отличие от персонала организации, «кадры» характеризуются следующими признаками:

- сотрудник имеет специальные навыки и подготовку, необходимую для выполнения должностных обязанностей, а его профессиональная квалификация достаточно устойчива;

- трудовая деятельность является постоянной и представляет собой основной источник финансового обеспечения сотрудника;

- исполнение сотрудником служебных обязанностей способствует реализации основных целей и задач данной организации (обязанности сотрудника не связаны с охраной и материально-техническим обеспечением зданий).

Раскрывая основные понятия, используемые для описания ГКП, нельзя не упомянуть термин «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает необходимым уровнем физического и умственного развития, определенными знаниями и умениями, которые дают возможность трудиться. К трудовым ресурсам относится население как в трудоспособном возрасте, за исключением социальных групп не способных к трудовой деятельности, т. е. экономически активное население, так и граждане вне рамок трудоспособного возраста, которые заняты в трудовом процессе. Необходимо заметить, что понятия «персонал» и «кадры» в большей степени относятся к организации, в то время как понятие «трудовые ресурсы» касается государства и общества в целом.

Следующим понятием, которое требуется рассмотреть, является понятие «кадрового потенциала». В широком смысле кадровый потенциал представляет собой умения и навыки сотрудников, которые могут быть использованы для повышения результативности работы предприятия или организации в различных областях ее деятельности с целью получения прибыли или достижения социального эффекта. Трактую кадровый потенциал в более узком смысле, его можно определить как временно свободные, или другим словом резервные, трудовые места, которые в перспективе могут быть заняты сотрудниками в результате их профессионального развития и обучения. Различные организации используют систему управления кадровым потенциалом в целях повышения уровня квалификации сотрудников и обеспечения их стимулом к эффективной трудовой деятельности. Таким образом, суть управления кадровым потенциалом заключается в содействии организации совершенствованию и развитию профессионализма ее работников.

После того, как были даны определения основных терминов, можно перейти к рассмотрению самого понятия «кадровой политики». Следует отметить, что на сегодняшний день единого определения понятия «кадровой политики» в литературе и законодательстве не существует, и по этому поводу продолжают дискуссии в научном сообществе.

Так, в энциклопедическом словаре государственного управления приводится следующее его определение: «Кадровая политика – одно из важнейших направлений государственного управления, ориентированное на потребности публичной администрации в кадрах, которая заключается в стратегической деятельности по целеполаганию, идеологическому и программному обеспечению формирования, развития и использования кадровых

ресурсов как определяющего фактора эффективности системы органов публичной власти» [26].

По мнению А.П. Егоршина, кадровая политика – это сознательное целенаправленное воздействие со стороны субъектов, руководящих органов на людей, которое осуществляется для направления этих действий и получения желаемых результатов [10].

А.А. Демин под кадровой политикой понимает государственную стратегию, которая выражает волю народа, политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне, стратегию формирования, развития и рационального использования кадров, всех человеческих ресурсов государства. Только на общегосударственном уровне кадровая политика как часть государственной политики в целом является интегральным отражением групповых, местных, корпоративных и других интересов, становится собственно политической стратегией [26].

По утверждению Е.В. Охотского, кадровая политика предусматривает осуществление адекватных мер по развитию кадрового потенциала, овладение современными формами и методами подбора, использования и оценки кадров, меры по мотивации труда, формированию резерва и организации профессионального обучения кадров [24].

Согласно суждению Е.А. Коваленко, оптимальным является следующее определение: кадровая политика – это система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленное на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, а также направленное на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности [26].

Таким образом, кадровая политика непосредственно связана с социальной сущностью государства, является точным слепком существующего типа государства. Представляется, что кадровая политика включает в себя многогранную целенаправленную деятельность субъекта управления в рамках правового поля и определенной компетенции по отношению к качеству профессиональных ресурсов, их формированию, востребованности и развитию.

Среди множества задач российского государства первостепенное значение имеет разработка эффективной системы кадровой работы. Ее актуальность и сложность определяют следующие обстоятельства:

- кадры, персонал являются творцами и производителями материальных и духовных ценностей, субъектами управления общественными процессами;
- многоаспектность кадровой проблемы, необходимость учета и использования для ее решения организационно-управленческих, социально-экономических, правовых, нравственных и психологических знаний и умений;
- необходимость применения новых подходов в соответствии с обновлением всей политики РФ, учета отечественного и зарубежного опыта.

Из многих подходов к определению понятия «государственная кадровая политика» наиболее емкой и актуальной представляется дефиниция, согласно которой ГКП включает в себя интегрированную, функционально организованную систему научных знаний, идей, взглядов, принципов,

приоритетов, государственно-служебных отношений, направленных на установление целей, задач, характера этой политики. Изучаемое понятие можно представить в виде комплекса, состоящего из государственно-правовых и организационно-практических мероприятий, которые должны регулировать разработку и применять механизмы, формы, методы, функции, технологии кадровой деятельности [7].

ГКП – действенный фактор мобилизации и сосредоточения усилий государственных и общественных институтов на решении задач устойчивого развития и эффективного использования кадрового потенциала страны, комплектования и профессионального развития кадров.

В широком смысле слова под ГКП понимается система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию всех кадровых процессов и отношений в стране.

В узком смысле слова ГКП – это выражение стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и мобилизации кадрового потенциала страны; это наука и искусство регулирования кадровых процессов и отношений в обществе в конкретных исторических условиях.

Кадровая политика государства служит той исходной базой, без которой невозможны взаимодействие и координация работы с персоналом (рабочей силы) всех государственных и негосударственных структур. Именно она может выступать интегрирующим фактором продуктивного использования трудовых ресурсов страны. Это будет достигнуто, когда, опираясь на богатые национальные традиции, российский менталитет, стремление людей к демократическому обновлению общества, современная кадровая политика государства вберет в себя достижения мирового опыта формирования и регулирования кадровых отношений.

В целом в структуре ГКП выделяются следующие основные компоненты:

- официально признанные цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений;
- главные критерии оценки кадров;
- направления и формы совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- формы и способы рационального использования кадрового потенциала страны [35].

К числу важнейших социальных функций ГКП относятся следующие:

- повышение эффективности государственного управления и общественного производства;
- укрепление государственной целостности и социально-политической стабильности общества;
- вовлечение трудовых ресурсов в государственное управление и местное самоуправление в интересах государства, общества и человека.

ГКП является частью, определенной сферой социальной политики, через которую она включается в общий комплекс внутренней и внешней политики РФ.

Согласно Конституции РФ первосубъектом ГКП является многонациональный народ России, выступающий первоисточником

государственной власти. Свою роль он выполняет как непосредственно, так и опосредованно [13].

Сущность понятия «государственная кадровая политика» предполагает определение объекта и предмета исследования. В данном случае объектами регулирования ГКП будут являться человеческие (трудовые) ресурсы, которые состоят из содержания и качества развития профессионального кадрового потенциала, востребованности в обществе, поддержки интересов профессионалов и многое другое. Предмет ГКП включает в себя систему управления человеческими ресурсами.

К объектам ГКП (рис. 1.1) относятся трудовые ресурсы страны, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения, на которые направлена деятельность субъектов кадровой политики. Многообразие объектов ГКП побуждает вводить определенное разделение труда среди субъектов, включая в их компетенцию соответствующие категории кадров, процессы и отношения. Лишь государство как главный субъект кадровой политики в качестве объекта своего воздействия имеет все кадры общества, все трудовые ресурсы, многие процессы в кадровой политике.



Рис. 1.1. Объекты кадровой политики

Атрибутами ГКП являются:

- единство целей, задач, принципов, функций и технологий управления трудовыми и кадровыми ресурсами, непосредственной работы с персоналом (кадрами);
- законность и правовая обоснованность, создающие юридические гарантии для решения всего комплекса кадровых вопросов на основе справедливости и гуманистической целесообразности;
- правовая, социальная и научная обусловленность, объективность, учитывающие национальный характер, традиции развития и использования людских ресурсов;
- перспективность, предсказуемость кадровых процессов на ближайшую и отдаленную (среднесрочную и долгосрочную) перспективы;
- демократичность по целям и результатам реализации кадровых стратегий, механизмам и способам решения кадровых проблем;
- инновационный характер развития кадровых процессов, придающий кадровой политике актуальность и эффективность;

- открытость, широкая информированность общественности через СМИ по всем ключевым вопросам перспективных и текущих кадровых решений;

- гуманистическая направленность в развитии кадровых ресурсов и реализации творческих способностей работников учреждений и организаций всех форм собственности.

Разумеется, ГКП должна рассматриваться параллельно с социальной, экономической, экологической, правовой и информационной сферами. Для построения эффективной системы государственного управления необходимо выработать стратегию развития государства с определением по каждой из сфер первоочередных шагов развития и их законодательного закрепления с дальнейшим поэтапным введением в практику. Невозможно реализовать другие направления государственной политики вне взаимодействия с кадровой политикой и без соответствующего целенаправленного кадрового обеспечения.

Следует также отметить, что в теории кадровой политики особое место занимает ее терминология, понятийный аппарат – важнейшая составляющая методологии кадровой политики, характеризующая качества, признаки и стороны кадровой деятельности. Находясь в системе, эти понятия взаимосвязаны и субординированы.

В последнее время в сфере кадровых процессов и отношений появились новые термины, отражающие новации реальной кадровой действительности: кадровый менеджмент (управление), организационно-кадровый аудит (проверка), кадровый мониторинг (наблюдение), кадровый консалтинг (консультирование), кадровый контроллинг (контроль), лизинг кадров (временный обмен управленцами между государственной и негосударственной сферами), скрининг кадров (отсев непригодных, увольнение) и др.

1.2. Цели и приоритеты государственной кадровой политики

ГКП как целенаправленная деятельность представляет собой:

- процесс по формированию благоприятной среды для развития граждан с целью последующего привлечения на государственную службу;

- процесс организации рационального использования человеческих ресурсов для эффективного решения задач публичного управления, в т. ч. посредством использования эффективных кадровых технологий, таких как открытый конкурсный отбор, профессиональное развитие и пр.

В качестве основных целей ГКП России можно выделить:

- определение места и роли государства в реализации принципа Конституции РФ. Роль государства заключается в обеспечении необходимых условий для граждан, которые позволили бы им свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать вид профессиональной деятельности;

- определение отношения государства к кадрам и к труду в целом. При этом следует учитывать одну из норм Конституции РФ, согласно которой принудительный труд в РФ находится под запретом;

- создание и реализация новой кадровой доктрины, основанием для которой является принцип социального партнерства государства и гражданина в ходе трудовой деятельности в условиях демократического общества. Суть

данной цели заключается в том, что государство должно не принуждать человека к труду, а создавать благоприятные условия для профессиональной и творческой деятельности, реализуя таким образом конституционное право гражданина РФ;

– формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего трудового и интеллектуального ресурса государства и общества. Данная цель направлена на создание такого кадрового состава, который смог бы обеспечить динамичный социально-экономический рост и развитие РФ в профессиональном и нравственном смысле [29].

В свою очередь, приоритетными целями ГКП являются:

– реализация конституционно гарантированных принципов открытости и равной доступности для участия каждого гражданина в управлении государством, в т. ч. посредством замещения должностей государственной службы;

– утверждение понимания кадровых ресурсов, обеспечивающих функционирование государственного механизма, как ценнейших человеческих ресурсов, требующих формирования благоприятной социальной, экономической, культурной и иной среды для развития и саморазвития, а также эффективной реализации служебных обязанностей;

– внедрение в ГКП инструментов эффективного управления, т. е. ориентация функционирования всего государственного механизма и отдельных его звеньев (органов, должностных лиц, служащих) на социально полезный результат, в т. ч. введение оплаты труда по результатам;

– повышение эффективности отбора лиц, замещающих должности государственной службы и др.;

– обеспечение высокого профессионального уровня управленческого и исполнительного труда;

– эффективное использование интеллектуального потенциала трудовых ресурсов страны;

– создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения [28].

Итак, стратегической целью ГКП является создание кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего сохранение его целостности и высоких темпов социально-экономического развития, конкурентоспособности в международном разделении труда [17].

РАЗДЕЛ 2

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Ключевые задачи государственной кадровой политики

Приоритетными стратегическими направлениями достижения целей ГКП следует считать:

- совершенствование нормативно-правовой и информационной базы кадровой работы в целях научного обеспечения государственного регулирования кадровых процессов;
- обеспечение высококвалифицированными, компетентными кадрами государственной службы РФ;
- обеспечение рациональной трудовой занятости населения, предотвращение массовой безработицы, особенно среди молодежи;
- формирование системы обеспечения рыночной экономики соответствующими кадрами специалистов массовых профессий, предпринимателей, менеджеров, фермеров и др.;
- реформирование средней и высшей школы, специального профессионального образования, в т. ч. послевузовского, с учетом социальных и экономических преобразований, требований современного этапа научно-технического прогресса и организации труда [28].

По мнению многих ученых, ключевыми задачами формирования и реализации эффективной кадровой политики являются [26]:

- разработка государственной целевой программы на базе изучения нормативных правовых актов об основах кадровой политики;
- обеспечение надлежащего государственного финансирования целевых научно-практических исследований в сфере развития человеческого потенциала государства;
- разработка механизмов прогнозирования, планирования, постоянного мониторинга кадровых потребностей в государстве;
- формирование кадров нового поколения с учетом требований современного информационного общества;
- государственное регулирование программ обучения и повышения квалификации;
- усиление профориентационной работы среди молодежи;
- выработка механизмов привлечения высококвалифицированных специалистов к формированию и реализации кадровой политики.

Дополнительно необходимо выделить ряд задач ГКП, которые направлены на уточнение ее целей, а именно:

- создание равных и благоприятных условий, а также обеспечение гарантий для профессионального, интеллектуального и творческого развития граждан;
- оптимизация деятельности существующих кадровых ресурсов, повышение результативности и коэффициента полезности профессиональной и трудовой деятельности граждан, а также увеличение степени профессионализма

и компетентности трудящихся, в особенности задействованных в системе государственного и муниципального управления;

- обеспечение всех субъектов трудовой деятельности, в особенности государственной сферы, квалифицированными, ответственными и инициативными сотрудниками, готовыми добросовестно выполнять свои обязанности.

- ликвидация ряда негативных тенденций, существующих на данный момент в кадровой политике. В качестве примера можно привести такие явления, как коррупция, продажа должностей, протекционизм, отсутствие прозрачности в кадровой деятельности и т. д. [29].

От современной ГКП требуется быть:

- научно обоснованной, теоретически выверенной, концептуально легитимной;

- демократичной по целям и социальной базе;

- перспективной и упреждающей;

- правовой, законодательно отрегулированной, осуществляемой в рамках закона, создающей правовые гарантии объективного решения кадровых вопросов и пресекающей возможность кадрового произвола;

- отвечающей исключительно интересам государства;

- единой для всей России и в то же время многосубъектной и разнообъектной, многоступенчатой (федеральной, региональной, муниципальной);

- объективной, реалистичной, признающей права и свободы человека и гражданина высшей ценностью;

- социально справедливой, гуманной, духовно-нравственной, создающей социальные и нравственные гарантии справедливого решения кадровых вопросов, воспитывающей в каждом работнике чувство государственного и корпоративного патриотизма и верности делу, которому он служит;

- открытой и прозрачной для гражданского общества.

Именно вышеперечисленные требования предъявляются к современной ГКП России, однако остается широкая область деятельности по дальнейшему ее совершенствованию.

2.2. основополагающие принципы государственной кадровой политики

В принципах ГКП отображены ее определенные закономерности, они содержат в себе суть, основное содержание, а также ее главные понятия. Другими словами, принципы представляют собой главные правила и положения, регламентирующие ГКП. На сегодняшний день существуют различные варианты классификации ее принципов, однако наиболее традиционным и широко используемым считается традиционный способ деления, который включает в себя 3 группы:

- общие (базисные) принципы, регулирующие кадровые процессы в целом;

- специфические (специальные) принципы, относящиеся к отдельным

сферам и отраслям профессиональной деятельности;

– частные принципы, регулирующие функционирование отдельных элементов кадрового процесса, которые применяются в теории и практике управления персоналом [17].

Общие принципы дают определение основным чертам ГКП в целом и применяются во всех сферах работы с кадрами. Данные принципы включают в себя:

- единство;
- законность;
- комплексность;
- научность;
- системность;
- реалистичность;
- демократизм;
- перспективность;
- нравственность;
- гуманизм;
- гласность и открытость;
- социальную справедливость;
- сбалансированность общественных и индивидуальных интересов;
- принцип равных возможностей, отсутствие дискриминации;
- преемственность и сменяемость кадров;
- взаимоуважение в отношениях между личностью и государством, работником и работодателем;
- партнерство государства и негосударственных секторов;
- объективную оценку профессиональных и личностных качеств сотрудника.

Специфические принципы государственной кадровой политики направлены на определение приоритетов, основных элементов и функционального предназначения конкретных видов профессиональной деятельности. В качестве примера можно привести специфические принципы, используемые ГКП в системе государственной службы:

- равная возможность поступления на государственную службу;
- подбор сотрудников по их профессиональным и нравственным качествам;
- компетентность и профессионализм кадров;
- ответственность;
- стабильность кадрового состава;
- единство кадровой команды;
- личная ответственность руководителя за отбор и работу с сотрудниками;
- политическая нейтральность и внепартийность;
- правовая и социальная защищенность кадров;
- контроль профессиональной служебной деятельности сотрудников государственной службы.

Частные принципы ГКП, в свою очередь, определяют функционирование

отдельных составляющих кадровых процессов. Главной отличительной чертой частных принципов является их формирование конкретными организациями и работодателями, в то время как общие и специальные принципы формулируются государством. Тем не менее, они обязаны создаваться в строгом соответствии с базисными и специальными принципами.

В качестве примера можно привести частные принципы профессионального развития государственных служащих:

- равный доступ граждан к государственной службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой;
- непрерывность, регулярность и новизна;
- связь с практикой;
- систематическое обновление кадров и преемственность руководства;
- целесообразность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Общие, специфические и частные принципы в своей совокупности составляют единую систему, функционирующую на различных уровнях. На практике использование государством вышеупомянутых групп принципов позволяет определять направление развития кадровых процессов и отношений в государстве. Однако очень важно понимать, что использование данных принципов будет эффективно лишь в случае их взаимодействия и взаимозависимости. Принципы ГКП нельзя применять выборочно, предпочитая одни из них другим, т. к. оптимальный результат будет достигнут только при системном подходе.

Вышеизложенные принципы кадровой политики не исчерпывают основных правил и положений, регулирующих работу с кадрами. Выработка новых положений должна сочетаться с последовательной и повсеместной реализацией указанных принципов.

РАЗДЕЛ 3

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ (В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИУМА)

В условиях строительства новой государственности особую значимость приобретает проблема развития человека как личности, на основе которой формируется ГКП ДНР.

В ДНР начато и постепенно реализуется системное реформирование общественно-политической сферы. Одним из главных его направлений является формирование и применение на практике действенной кадровой политики, в т. ч. и в органах государственного управления, поскольку от эффективной деятельности персонала указанных органов существенно зависит результативность реформирования других сфер, в частности, социально-экономической.

Сущность, приоритетные направления и основные задачи системы государственной службы изложены в законодательстве Донецкой Народной Республики, в частности, в Законе ДНР от 03.04.2015 г. № 32-ІНС «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики».

В процессе разработки кадровой политики выделены следующие этапы [26]:

- разработка кадровой доктрины;
- формирование концепции кадровой политики, определение ее содержания;
- разработка программ;
- выработка и отладка механизмов реализации кадровой политики, решение ее отдельных проблем.

Однако нынешняя кадровая политика в ДНР содержит некоторые противоречия, которые требуют их устранения. В связи с этим разработка концептуальных основ кадровой политики требует учета [26]:

- научных принципов познания социальных явлений;
- критического осмысления и творческого применения накопленного научного знания в сфере управления и научной деятельности;
- реального состояния кадрового корпуса;
- критического анализа зарубежного опыта работы с кадрами, его адаптации к условиям ДНР, учитывая традиции и ментальные особенности.

Кадровая политика в ДНР нацелена на привлечение и закрепление на государственной службе высококвалифицированных специалистов, соответствующих профессиональным требованиям, направленным на эффективное функционирование государственных органов.

Подбор кадров в государственных органах ДНР происходит в соответствии с образовательно-квалификационными требованиями к организации подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров, обеспечению непрерывного обучения путем самообразования. Формирование действенного кадрового резерва является приоритетом кадровой политики государственных

органов ДНР.

В понятийном значении в качестве перспективы можно представить системно-модельную концепцию формирования ГКП во взаимосвязи с развитием социально-трудовых отношений.

Предложенная концепция предполагает развитие ГКП и социально-трудовой сферы в принципиально новом направлении – «когнитивное направление» [39].

Из предлагаемой концепции вытекает:

- целью кадровой политики, воздействующей на регулятивные механизмы социально-трудовых отношений, является осуществление процесса гуманизации взаимоотношений и сбалансированности интересов сторон (государства, бизнеса и общества);

- совокупность регулятивных механизмов социально-трудовых отношений выполняет функцию конструктивного взаимодействия сторон;

- государство, бизнес и общество, используя формы, методы и подходы процесса социализации, формируют из индивида личность, прививая ему совокупность человеческих качеств, выражающихся в характерных особенностях поведенческой составляющей;

- результат – сформированная поведенческая составляющая индивида;

- риски – отрицательные аспекты, способные воспрепятствовать реализации поставленной цели;

- коррекция – минимизация влияния отрицательных аспектов в виде выработки управленческих решений в части внесения изменений в формирование ГКП.

Таким образом, для реализации предлагаемой концепции должно быть выполнено два условия:

- необходимое – для эффективного функционирования предлагаемой системы обязательным является осуществление процесса социализации индивида;

- достаточное – создание обратной связи, выполняющей функцию коррекции принимаемых управленческих решений, направленных на развитие ГКП [39].

Среди перспектив дальнейших исследований в рассматриваемом направлении – определение целесообразности формирования и реализации кадровой политики в сфере государственной службы ДНР. Эта политика должна осуществляться в соответствии с потребностями экономического и социального развития государства на основе разработки эффективных изменений в нормативных документах по привлечению, оценке, развитию, продвижению и поощрению профессионалов государственной службы на основе компетентностного подхода.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ГКП – определение работы с кадрами на общегосударственном уровне, целью которой является формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов страны.

ГКП – это одно из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования всего трудового потенциала страны. Она ориентируется на социальное регулирование, пронизывающее все общественные отношения, оказывает влияние на установление приоритетов социальных ценностей и общественных устремлений в профессиональной сфере.

Формирование и реализация кадровой политики государства состоит из сложного и многогранного процесса, основными задачами которого являются обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения, рациональное использование персонала организаций, учреждений с учетом анализа рынка труда, миграционных потоков, прогнозирования кадровых процессов.

Важно переформатировать современную кадровую доктрину государства, принимая во внимание изменения, вызываемые глобальными и отечественными трендами развития, адаптировав лучшие практики работы с человеческим потенциалом в систему государственного и муниципального управления.

В настоящее время как никогда актуальна научно обоснованная целостная стратегия государства на рынке труда, учитывающая российские традиции и современные инновации, кризисные явления и глобальные трансформации, которая может выступить важным фактором эффективного социального управления.

Из содержания кадровой политики видно, что ее исследование и реализация могут быть осуществлены с различных позиций, в частности, институциональной, функциональной, нормативной и технологическо-управленческой. Только совокупность результатов и комплексный анализ дают системность кадрового обеспечения государственной службы.

Таким образом, кадровая политика в жизни государства – объективное, закономерное, необходимое и естественное явление. Эффективная ГКП выступает элементом улучшения государственного управления и ее обеспечения кадрами. Кадры всегда были, есть и будут задачей государственной важности. Для ее успешной реализации необходима продуманная система целей, задач, принципов и приоритетов, отвечающая современной ситуации в кадровой сфере.

Подытоживая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что залогом успешного развития и процветания государства, предпосылкой его укрепления является эффективная ГКП, в т. ч. в государственном управлении, ключевая задача которой состоит в подготовке профессионально подготовленных, высоконравственных государственных служащих, призванных обеспечивать эффективное функционирование и развитие государственного аппарата.

Построение постиндустриального общества предполагает развитие экономики в «когнитивном направлении», в процессе которого формируется новое понимание мира как системы, в которой центральное место отводится человеку. При таком подходе индивиду предоставляется максимальная

возможность самореализации, что существенно влияет на становление экономики, но при этом выдвигаются более жесткие требования к уровню качества человеческих ресурсов.

Качество человеческих ресурсов зависит от развития ГКП, являющейся фактором влияния на формирование социально-трудовой сферы в государстве. При этом социализация индивида является базовым аспектом в части развития взаимосвязи ГКП с процессами регулирования социально-трудовых отношений в России и в ДНР.

Итак, разумно сформированная ГКП способствует принятию эффективных управленческих решений как на государственном, так и на производственном уровнях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алиева, С. В. Разработка критериев оценки инновационного потенциала государственного служащего [Электронный ресурс] / С. В. Алиева, Л. Е. Магда // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 2 (25). – С. 9-13. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46279795>.

2. Барциц, И. Н. Система государственного и муниципального управления: курс лекций. В 2 т. / И. Н. Барциц. – М.: Изд-во Дело, 2019. – 544 с.

3. Башуров, В. Б. Проблемы административно-правового регулирования отношений по формированию кадрового резерва федерального государственного органа и пути их решения [Электронный ресурс] / В. Б. Башуров // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2019. – № 1 (72). – С. 35-39. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37272989>.

4. Борщевский, Г. А. Становление систем государственного управления и государственной службы в непризнанных государствах Донбасса [Электронный ресурс] / Г. А. Борщевский // Право и управление. XXI век. – 2019. – Т. 15. – № 1 (50). – С. 51-60. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38537830>.

5. Васильева, Е. В. Как изменится кадровый ландшафт государственной службы в цифровой эпохе? [Электронный ресурс] / Е. В. Васильева // Управленческие науки в современном мире: Сб. докладов науч. конф. (7–9 ноября 2018 г., Москва) – 2019. – С. 61-66. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39227882>.

6. Ватлецова, А. И. Понятие и сущность кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] / А. И. Ватлецова // Инновационные исследования: проблемы внедрения результатов и направления развития: Сб. ст. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. (04 октября 2021 г., Ижевск). – Стерлитамак: ООО «Агентство международных исследований», 2021. – С. 85-87. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46629962>.

7. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба: Учебник [Электронный ресурс] / Л. С. Вечер. – Минск: Вышэйшая школа, 2020. – 382 с. – Режим доступа: <https://www.gstu.by/sites/default/files/files/resources/2021/02/vecher.pdf>.

8. Государственная служба в Донецкой Народной Республике: проблемы и пути их решения // Правоград: сайт. – М., 2018. – Режим доступа: <https://pravograd.org/gosudarstvennaya-sluzhba-v-doneckoj-narodnoj-respublike-problemy-i-puti-ix-resheniya>.

9. Грязнова, В. Н. Кадровые проекты в государственном управлении: специфика и проблемы реализации [Электронный ресурс] / В. Н. Грязнова, Н. А. Морозова // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной: РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 164-170. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672962>.

10. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А. П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.

11. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения [Электронный ресурс] / С. В. Байтерьяков и др.; под ред. М. С. Шклярук. – М.: Счетная палата Российской Федерации; Центр перспективных управленческих решений, 2021 – 118 с. – Режим доступа: https://ach.gov.ru/upload/pdf/%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0_%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D1%8B_30.04.2021.pdf.

12. Конституция Донецкой Народной Республики: Закон Донецкой Народной Республики от 14 мая 2014 г. № 32-ПНС: офиц. текст: по состоянию на 06 марта 2020 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2020. – Режим доступа: <https://dnrsovetsu/konstitutsiya>.

13. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.): офиц. текст: по состоянию на 04 июля 2020 г. [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – М., 2020. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001>.

14. Кудаев, П. П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] / П. П. Кудаев // Молодой ученый. – 2020. – № 12 (59). – С. 663-667. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/59/8542>.

15. Магомедов, К. О. Кадровый потенциал России: социологический анализ проблем формирования и развития [Электронный ресурс] / К. О. Магомедов // Коммуникология. – 2017. – Т. 5, № 1. – С. 134-146. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29041585>.

16. Макарова, А. А. Кадровая политика как стратегический элемент и конкурентное преимущество государственного управления в современных условиях [Электронный ресурс] / А. А. Макарова // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 147-153. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672959>.

17. Монгуш, О. Н. Государственная кадровая политика: понятие, основные принципы и механизмы реализации [Электронный ресурс] / О. Н. Монгуш, А. А. Ховалыг-Иргит // Студент года 2018: Сб. ст. V Междунар. науч.-исследоват. конкурса (10 мая 2018 г., Пенза) – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 97-100. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34925703>.

18. Москвитина, Н. В. Кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Н. В. Москвитина. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018. – 112 с. – Режим доступа: http://socio.isu.ru/_2018.pdf.

19. Ноздрачев, А. Ф. Актуальные проблемы совершенствования законодательства по вопросам кадрового обеспечения системы государственного управления [Электронный ресурс] / А. Ф. Ноздрачев, Т. А. Левоненкова // Журнал российского права. – 2019. – № 6 (270). – С. 159-168. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39102707>.

20. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ: офиц. текст: по состоянию на 02 июля 2021 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – М., 2021. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601.

21. О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти: Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: офиц. текст: по состоянию на 14 марта 2020 г. [Электронный ресурс] // Гарант: информационно-правовой портал. – М., 2020. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/73742836/paragraph/375:0>.

22. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики от 15 января 2020 г. № 91-ІНС: офиц. текст: по состоянию на 26 апреля 2022 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2022. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe>.

23. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: Закон Донецкой Народной Республики от 3 апреля 2015 г. № 32-ІНС: офиц. текст: по состоянию на 17 июня 2021 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Донецк, 2021. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe>.

24. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления: учебник для магистров [Электронный ресурс] / Е. В. Охотский. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 701 с. – Режим доступа: https://studme.org/278247/menedzhment/teoriya_i_mehanizmy_sovremennogo_gosudarstvennogo_upravleniya.

25. Пешкова, Г. Ю. Цифровая экономика и кадровый потенциал: стратегическая взаимосвязь и перспективы [Электронный ресурс] / Г. Ю. Пешкова, А. Ю. Самарина // Образование и наука. – 2018. – Т. 20. – № 10. – С. 50-75. – Режим доступа: <https://www.edscience.ru/jour/article/viewFile/1065/792>.

26. Прокофьев, Н. А. Теоретические аспекты и приоритетные направления реализации кадровой политики [Электронный ресурс] / Н. А. Прокофьев // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2020. – № 19. – С. 119-126. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44832793>.

27. Сардалов, Р. А. Кадровая политика как социальное явление [Электронный ресурс] / Р. А. Сардалов // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. – С. 242-245. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43147824>.

28. Смирнова, И. Понятие и сущность государственной кадровой политики [Электронный ресурс] / И. Смирнова // Справочник24: сайт. – М., 2022. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/ponyatie_i_suschnost_gosudarstvennoy_kadrovoy_politiki.

29. Тонян, М. Н. Сущность государственной кадровой политики и ее цели [Электронный ресурс] / М. Н. Тонян, С. Н. Сычанина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 9. – С. 182-185. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41146235>.

30. Фотина, Л. В. Направления развития государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс] / Л. В. Фотина, Э. О. Гогичаева // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной: РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 66-70. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672949>.

31. Хасуева, Д. Д. Государственная кадровая политика: стратегия формирования и опыт реализации [Электронный ресурс] / Д. Д. Хасуева // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. – С. 274-277. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43147829>.

32. Хасуева, Д. Д. Механизмы реализации государственной кадровой политики в современной России [Электронный ресурс] / Д. Д. Хасуева // Вопросы совершенствования системы государственного управления в современной России: Ежегод. междунар. сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. В. Фотиной : РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. – М.: ООО «МАКС Пресс», 2021. – С. 283-291. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45672980>.

33. Хомутова, О. Ю. Современные кадровые технологии в формировании кадрового состава органов местного самоуправления [Электронный ресурс] / О. Ю. Хомутова // Местное самоуправление и прямые формы демократии: опыт России и Швейцарии: Сб. мат-лов Междунар. науч.-практ. семинара (13 декабря 2018 г., Калуга) / Отв. редактор В. М. Быченков. – Калуга: АКФ «Политоп», 2019. – С. 203-219. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41536399>.

34. Хромов, Н. И. Человеческий капитал в системе государственного управления республики [Электронный ресурс] / Н. И. Хромов // Менеджер. Вестник ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Администрации ДНР». – 2018. – № 4 (86). – С. 184-189. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38687312&>.

35. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В. В. Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 679 с.

36. Черненко, Е. В. Реализация федеральных принципов в государственной кадровой политике [Электронный ресурс] / Е. В. Черненко // Научно-практические исследования. – 2020. – № 1-2 (24). – С. 169-171. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41865810>.

37. Чернодубов, Н. А. Приоритетные направления совершенствования государственной кадровой политики в сфере формирования и подготовки резерва управленческих кадров: проблемы и задачи [Электронный ресурс] /

Н. А. Чернодубов, Е. Б. Глазков // Мегатренды мировой политики: Сб. науч. ст. по мат-лам 5-ой межвуз. науч.-практ. конф. молодых ученых (01 июня 2018 г., Воронеж). – Воронеж: Воронеж. филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте РФ, 2018. – С. 144-149. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35237524>.

38. Шарыбар, С. В. Приоритетные направления кадровой политики в России [Электронный ресурс] / С. В. Шарыбар // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – № 12-4 (114). – С. 125-130. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47482844>.

39. Шемяков, А. Д. Государственная кадровая политика как фактор влияния развития механизмов регулирования социально-трудовых отношений в условиях строительства новой государственности [Электронный ресурс] / А. Д. Шемяков, Л. Б. Костровец // Менеджер. – 2022. – № 1 (99). – С. 31-37. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48333629>.

40. Шпеко, П. Государственная кадровая политика как основа достижения целей развития Российской Федерации в современных условиях [Электронный ресурс] / П. Шпеко, В. Н. Грязнова // Этносоциум и межнациональная культура. – 2020. – № 3 (141). – С. 27-36. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43810668>.