

Секция «Государственное и муниципальное управление»

«Формирование потенциала государственных кадров федерального и регионального масштаба».

Сайфуллина Снежана Сергеевна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: nsdtvmsk@gmail.com

Исторически и современными реалиями доказано, что социально-экономическое развитие страны, ее конкурентоспособность и длительный успех невозможны без стратегического управления, вообще, и стратегического управления человеческими ресурсами, в частности. Стратегия управления персоналом является программой деятельности государственных служб в области кадров на длительный период.

Стратегической целью государственной кадровой политики является создание кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества. Стратегия включает наиболее важные цели, указывающие на то, государство намеревается достичь, а также общий план действий по реализации целей. С точки зрения своего содержания стратегия управления персоналом включает цели, мероприятия и общие подходы к реализации целей. Особое место кадровой стратегии среди других стратегических направлений объясняется тем, что ни одна из них не может быть реализована без участия кадрового потенциала, предполагает их соответствующую компетентность и мотивированность.

Кадровый потенциал – это совокупность доступных человеческих ресурсов, чьи опыт, знания, компетенции и индивидуальные особенности могут быть использованы для реализации стратегии и достижения краткосрочных и долгосрочных целей.

Задача формирования кадрового потенциала является решаемой множеством способов: наставничество, сотрудничество с училищами или Вузами, формирование кадрового резерва.

Стратегическим направлением государственной кадровой политики является усиление роли государства в реализации конституционных гарантий свободного развития и использования гражданами профессиональных способностей, формировании оптимальных условий для раскрытия возможностей человека.

Литература

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: Инфра-М, 2002.
2. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. Менеджмент персонала: Учебное пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2003.
3. Дуглас Реди, Линда Хилл, Джей Конгер. Честным быть выгодно: чем привлечь лучших из лучших // Harvard Business Review Россия. – 2009. – 1 (45).
4. Екомасов В.В. Создаем Кадровый резерв // Кадры предприятия. – 2003. – 10.

5. Зайцева Т.В. Мировой опыт отечественные традиции управления человеческими ресурсами. // Сборник – 2009.
6. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М., 2004.
7. Мурашев М. Кадровый резерв: западная практика // портал Кадровый менеджмент. – 2003. – 16 июня.
8. Пугачев В.П. Руководство персоналом. – М.: Аспект Пресс, 2008.
9. Как найти и удержать лучших сотрудников // Серия «Классика Harvard Business Review». – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
10. Сколько компании тратят на сотрудников? // портал E-executive. – 2009. – 15 июля.
11. Сычева А. Как стать лучшим и единственно возможным // портал E-executive. – 2007. – 1 октября.