[**Кадровое обеспечение государственного управления**](http://www.bigmanage.com/?p=191)

Непосредственно заняты в обеспечении государственного управления человеческие ресурсы, то есть, прежде всего, трудовые ресурсы и кадровый состав государственных органов. Особенно значимая роль принадлежит государственным служащим.

Трудовые ресурсы – это люди, работники предприятий всех форм собственности, объединенные для совместной деятельности. Кадровое обеспечение государственного управления и его эффективноеиспользование ведется на уровне законодательной и исполнительной власти, которые оказывают влияние на формирование рынка труда страны и регионов, на миграционные процессы через политику занятости населения, организации системы общего и специального образования, профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации и т.д.

Кадровое обеспечение административно-государственного управления требует функциональной специализации и рациональности, выделения руководящего ядра и постоянно действующего аппарата профессионалов, которые концентрируют в своих руках исполнительно-распорядительные полномочия. Кадры государственных органов – государственные служащие – это корпус профессионально подготовленных специалистов разносторонней квалификации, способные по своим личным, деловым качествам и образованию компетентно выполнять функции административно-государственного управления.

Кадровое обеспечение – это активная созидательно-организующая деятельность государства по реализации мер организационного, образовательного, экономического, управленческого характера, направленная на удовлетворение потребности государственных органов в кадрах определенной специализации и квалификации; система целенаправленных кадровых процессов по прогнозированию, планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебного продвижения.

Механизм кадрового обеспечения государственной службы – это и система принципов, форм, методов, нормативно, документально признанных и меры, порядок осуществления кадровой деятельности.

Эти меры и порядок включают взаимодействия специальных подразделений и людей в сфере организационно-управ-

ленческой, образовательной, нормативно-правовой, финансовой, научно-методической, нравственно-психологической. Лишь в системности всех элементов кадровая компонента дает запланированный эффект.

Кадровое обеспечение административно-государственного управления реализуется через государственную кадровую политику. Цель государственной кадровой политики – формирование дееспособных трудовых коллективов, рациональное использование человеческих ресурсов страны, создание благоприятных условий для их всемерного развития. Она охватывает совокупность социально-экономических и политических задач, решение которых осуществляется на правовой основе и ведется по трем основным направлениям:

в области государственных предприятий, учреждений, организаций; в системах государственной службы на республиканском, региональном и местном уровне; в области негосударственных предприятий (акционерных, частных, арендных, компаний, фирм и т.д.).

На основе государственной кадровой политики в каждом государственном органе, на государственном или частном предприятии может вырабатываться своя конкретная кадровая политика, вытекающая из целей, задач и функций соответствующего органа управления. Кадровая политика проводится через аппарат (администрацию), его структуры и персонал. Затрагивая все категории кадров общества, государственная кадровая политика для работников частной сферы, общественных организаций, не может быть столь же императивной, как для государственных служащих.

Кадровая работа направлена на формирование наиболее работоспособного состава сотрудников. Для этой цели могут использоваться различные технологии и процедуры, специфичные для различных этапов развития организации и конкретных задач управления персоналом. Управление персоналом (практика работы с кадрами) – это целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организационных структур, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала с целями, стратегией, условиями и задачами развития. Сила организации, прежде всего, лежит в человеческом капитале. В практической плоскости это осознание реализуется через адекватность используемых методов, технологий, процедур управления персоналом, которые можно объединить в три подгруппы:

методы формирования кадрового состава; методы поддержания работоспособности персонала; методы оптимизации кадрового потенциала. Они предстают как система, обеспечивающая постоянный ресурс развития организации во всех формах ее жизненного цикла.

Вопросы государственной кадровой политики Республики Беларусь находят свое отражение в законодательных и других правовых актах, содержащих нормы и положения, регулирующие те или иные кадровые аспекты. К ним относится Конституция Республики Беларусь, законы, декреты, указы и распоряжения Президента Республики Беларусь, постановления, программные и методические документы Правительства Республики Беларусь, а также другие нормативные правовые акты, относящиеся к данной сфере.

Особая роль принадлежит кадрам, занятым на государственной службе и обеспечивающим эффективность функционирования государственного аппарата.

Для характеристики кадрового состава органов государственного управления используются количественные и качественные показатели: численность государственных служащих, их половозрастной состав, образование и т.д.