

УДК 331.108 *Калачев Н.Д*

*студент 3 курса магистратуры
специальности «Управление персоналом»
Северо-Кавказский федеральный университет
Россия, г. Ставрополь*

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Проведен анализ проблем диагностики кадровой политики на государственной муниципальной службе.

Ключевые слова: кадровая политика государственной и муниципальной службы

UDC 331.108 *Kalachev N. D.*

*3rd year Master's student of the
specialty "Personnel Management"
North Caucasus Federal University
Russia, Stavropol*

Abstract: The analysis of problems of diagnostics of personnel policy in the state municipal service is carried out

Keywords: personnel policy of the state and municipal service

Совершенствование кадровой политики в органах государственного и муниципального управления представляет собой тяжелый и многоаспектный процесс. Данная гипотеза подтверждено последовательностью статистических данных и итогами социологических исследований, выявленными в выпускной квалификационной работе.

Совсем недавно в России предметно начали изучаться основные теории кадрового потенциала.

На сегодняшний день проблемы кадрового потенциала являются самыми актуальными в сфере государственной и муниципальной службы.

Обусловим содержание определения «кадровый потенциал». В большом количестве подходов к установлению представленного общественного понятия подходит следующее:

Кадровый потенциал – это совокупность всех знаний и способностей работников организации, которые направлены на решение определенных задач.

На сегодняшний день в круге кадровых процессов и отношений сформировались новые определения, отображающие инновации в настоящей кадровой действительности:

- кадровый мониторинг (наблюдение);
- скрининг кадров (отсев неподходящих и увольнение);
- кадровый менеджмент (управление);
- кадровый консалтинг (контроль);
- организационно-кадровый аудит (проверка);
- кадровый контроллинг (контроль) и т.д.

Кадровый потенциал очень многогранен и зависит от государственной кадровой политики.

Нынешнее экономическое положение ставит довольно тяжелые и жесткие требования в отношении кадрового состава и в отношении показателей [1]. Социально-экономические процессы заставляют находить выход из положения путем внедрения новаций, которые не могут существовать без сильного и стабильного кадрового потенциала, а также грамотного управления им, что может расширить возможности государственной кадровой политики и вывести на новый уровень, обеспечив устойчивое развитие.

Обосновать управление кадровым потенциалом можно следующим образом, потенциал и способности служащих можно задействовать в работе, так не задействовать, потому что они являются эластичными и имеют способность развиваться, деградировать и изменяться.

Управление кадровым потенциалом обязано выполнять следующие задачи:

- обеспечить, чтобы было выполнено соответствие между качественными и количественными характеристиками кадров целям организации;

- объединение кадров не на одном организационном уровне, но и на уровне общих целей, традиций и ценностей, что основывает лояльную, высококвалифицированную команду, сплоченные совместной корпоративной культурой и общими целями.

Система кадровой политики существует и функционирует в органах государственной власти, но, к сожалению, она не успела выработаться в том виде, в котором ее серьезно можно оценивать [2]. Поэтому необходимо принимать меры для совершенствования и формирования кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Кадровая политика непременно обязана сформироваться в социально правовой институт и появившись в правовой форме, станет развиваться и улучшаться.

Использованные источники

1. Иванченко, Г. П. Персонал местной администрации: социологические проблемы становления / Г. П. Иванченко, В. Д. Лысенко. – Ростов-н/Д.: изд-во СККЦ, 2014. – 187 с.

2. Гаганова Е.В. Основные проблемы и направления совершенствования кадровой политики в государственных органах власти субъектов РФ // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 7. С. 112-114.