

РЕЗЮМЕ

Тема выпускной квалификационной работы: Кадровая политика в государственных органах регионального уровня (на материалах Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики РФ).

Автор ВКР: Каскулова Виолетта Владимировна.

Научный руководитель ВКР: доктор социологических наук, профессор кафедры креативно-инновационного управления и права С.В. Алиева.

Сведения об организации - заказчике: Министерство здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики.

Актуальность темы исследования: Среди многочисленных проблем государственного управления самой значимой является проблема кадров, т.е. отсутствие готовности (профессиональной, нравственной) значительной части нынешних государственных служащих к эффективной работе в новых условиях. В результате реализация управленческих стратегия органов государственного управления, в том числе и регионального уровня, во многом зависит от смены ценностных установок государственных служащих, которые составляют сущность управленческой культуры. Отсюда и проблемы формирования индивидуальной и групповой компетентности, определяющей качество кадрового потенциала, эффективности его использования.

Цель работы: заключается в рассмотрении теоретических основ государственной кадровой политики, изучении современного состояния кадровой политики в Министерстве здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики и разработке рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи: исследовать содержательную сущность понятия «кадровая

политика» и определить его особенности в системе государственной гражданской службы; изучить механизм реализации кадровой политики в государственных органах Российской Федерации; обобщить особенности построения кадровой работы в ряде зарубежных стран; дать характеристику организационно-правового аспекта реализации кадровой политики Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики; проанализировать практику реализации кадровой политики в Министерстве здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики; выработать направления совершенствования форм и методов осуществления кадровой политики в Министерстве здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики.

Теоретическая и практическая значимость исследования:

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в обобщении имеющихся теоретических исследований в сфере формирования и реализации государственной кадровой политики в системе государственной гражданской службы федерального и регионального уровней.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что предлагаемая автором модель компетентности государственных служащих, разработанная на основе анализа практического опыта реализации кадровой политики Министерства здравоохранения и курортов Кабардино-Балкарской республики, может быть использована при разработке концепции активной кадровой политики как в самом Министерстве, так и в других органах исполнительной власти регионального уровня.

Результаты исследования: Государственная кадровая политика – объективно обусловленное социальное явление. Кадровая политика - это совокупность аргументированных и объективно необходимых мероприятий, проводимых органами государственной власти Российской Федерации в

отношении кадрового потенциала в целях его формирования, развития и совершенствования.

Особенности государственной кадровой политики в системе государственной гражданской службы проявляются в её цели и структуре.

Структура кадровой политики в системе государственной гражданской службы включает в себя: принципы, функции кадровой политики, субъекты и объекты кадровой политики, формы и методы кадровой политики, механизм кадровой политики.

Анализ практических аспектов реализации кадровой политики в Министерстве здравоохранения и курортов КБР показал, что по существу функции отдела государственной службы и кадров Министерства ограничиваются документальным сопровождением кадровых решений руководства Министерства. В Министерстве отсутствует система управления, обеспечивающая профессиональное развитие государственных служащих на основе современных методик оценки кадров и планирования их карьерного роста, эффективное использование профессиональных качеств, личностных свойств и компетенций.

Рекомендации: Ключевым направлением совершенствования реализации кадровой политики Министерства может стать построение «модели компетентности» государственных гражданских служащих. Предлагаемая в работе модель компетентности государственных гражданских служащих Министерства содержит 9 кластеров и носит комплексный характер.