

**Хайруллина
Дания Альфировна,**
аспирант Нижегородского
института управления —
Российской академии народного
хозяйства и государственной
службы при Президенте
Российской Федерации
(НИУ РАНХиГС)
mazaeva.darja@rambler.ru

DOI: 10.18572/1813-1247-2020-10-42-46

Специфика кадровой политики государственных служащих: опыт Российской Федерации и США

В статье анализируется значение кадровой политики государственной службы как одного из наиболее важных звеньев в цепочке государственного управления. Раскрывается понятие кадровой политики государственных служащих, ее основные цели и задачи, которые определяют специфику рассматриваемого института права. Приводятся современные проблемы, затрудняющие процесс развития государственной кадровой политики. Автором затрагивается вопрос цифровизации, обусловленные данным масштабным явлением изменения, которые должны быть реализованы в сфере кадровой политики государственной службы, а также возможные трудности, связанные с подобной трансформацией. Делается вывод о том, что основной функцией кадровой политики государственной службы в настоящее время должен стать поиск наиболее компетентных специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, поскольку от этого напрямую зависит качество государственного управления. Рассматриваются особенности государственной кадровой политики в Соединенных Штатах Америки, раскрывается концепция «позитивного рекрутинга». Оценивается возможность внедрения некоторых элементов, выработанных американской кадровой политикой государственной службы, в действующую кадровую систему Российской Федерации.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, кадровая политика государственных служащих, цифровизация, мотивация государственных служащих, кадровые мероприятия, государственная кадровая политика США, позитивный рекрутинг.

Specifics of the Personnel Policy of State Servants: The Experience of the Russian Federation and the USA

Khayrullina Dania A., Postgraduate Student of the Nizhny Novgorod Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA)

The article analyzes the significance of the personnel policy of the civil service as one of the most important links in the chain of public administration. The concept of personnel policy of civil servants, its main goals and objectives, which determine the specifics of the considered institution of law, is revealed. Modern problems that hinder the development of the state personnel policy are presented. The author touches upon the issue of digitalization, changes due to this large-scale phenomenon that should be implemented in the field of personnel policy of the public service, as well as possible difficulties associated with such a transformation. It is concluded that the main function of the personnel policy of the civil service at present should be the search for the most competent specialists with a high level of professional training, since this directly affects the quality of public administration. The features of the state personnel policy in the United States of America are considered, the concept of “positive recruitment” is revealed. The possibility of introducing some elements developed by the American personnel policy of the civil service into the current personnel system of the Russian Federation is evaluated.

Keywords: public service, public administration, personnel policy of public servants, digitalization, motivation of public servants, personnel measures, state personnel policy of the USA, positive recruiting.