

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Попенко Екатерина Юрьевна
студентка Высшей школы бизнеса,
Южного Федерального Университета,
Россия, Ростовская область, г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В статье рассмотрены основные подходы к определению «кадровый потенциал» государственной службы, а также проанализированы основные факторы внутренней и внешней среды, оказывающие наибольшее влияние на формирование и развитие кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал, государственная служба, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы.

STAFF POTENTIAL OF THE PUBLIC SERVICE IN MODERN CONDITIONS

*Popenko Ekaterina Yuryevna
student of The Highest School of Business
Southern Federal University
Rostov-on-Don*

Annotation. The article discusses the main approaches to the definition of "human resources" of the civil service, and also analyzes the main factors of the internal and external environment, which have the greatest impact on the formation and development of human resources.

Keywords: human resources, civil service, human resources, labor resources.

Формирование и развитие кадрового потенциала является одним из приоритетных направлений государственной политики, определяющей

успех в реализации государственной стратегии социально-экономического развития Российской Федерации. В связи с этим в настоящее время значительное внимание уделяется роли компетенций государственных служащих.

Сама по себе государственная служба относится к специфической сфере трудовой деятельности, вследствие этого, кадровый потенциал государственной службы имеет свои отличительные черты и свойства.

Центральное место кадрового потенциала, разумеется, занимает человек, обладающий не только профессиональными знаниями, но и определенным опытом, квалификационными требованиями для замещения той или иной должности. Кадровый состав органов государственной власти выступает главным элементом системы государственного управления. Профессиональные знания и качества кадрового состава государственной службы определяют эффективность функционирования всей системы государственного управления.

Определение места кадрового потенциала во внешней и во внутренней среде является важным шагом в понимании роли данного понятия.

Так, кадровый потенциал во внешней среде представляет собой совокупность людей, которые обладают желанием работать на государственной службе, а также имеют необходимое образование и квалификационные требования для конкретной замещаемой должности. Это и выпускники ВУЗов, и специалисты, планирующие сменить место работы, имея при этом огромный опыт и навыки для выполнения профессиональной деятельности в государственном органе.

Кадровый потенциал во внутренней среде рассматривается как трудовые ресурсы, обладающие профессиональными способностями и знаниями для достижения целей конкретного государственного органа, а также наличие определенных внутренних ресурсов для планирования

кадрового состава и поддержания статуса данного госоргана (кадровый резерв).

Кадровый резерв является одним из средств формирования кадрового состава. Он формируется путем отбора наиболее перспективных работников, которые обладают моральными, деловыми, личностными и, конечно же, профессиональными качествами, всем тем, что так необходимо для замещения определенной должности.

Все вышесказанное можно обобщить и рассмотреть на рисунке для более детального анализа. Формирование кадрового потенциала государственной службы, его структуру представим на рисунке 1.



Рисунок 1 – Формирование кадрового потенциала государственной службы

Для того, чтобы наиболее эффективно и рационально использовать персонал государственной службы, а именно грамотно распределять имеющий высокую ценность в современном обществе кадровый потенциал на каждом из уровней управления, государством формируется кадровая политика.

Кадровая политика выражает стратегию государства в области формирования, профессионального развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала в системе государственного управления. Она является последовательной деятельностью государства по установлению требований к формированию и рациональному использованию кадрового состава государственных служащих в соответствии с текущим состоянием государственного аппарата и перспективами его развития на основе прогнозов в количественных и качественных потребностях персонала в органах государственной власти.

На государственной службе реализация кадровой политики осуществляется с помощью применения кадровых технологий. Они призваны оказывать управленческое воздействие на характеристики персонала государственного органа с целью наиболее эффективного управления профессиональными возможностями государственных служащих.

Многоаспектность и многоуровневость понятия «кадровый потенциал» складывается из задач, стоящих перед государством, которому необходимо формировать и регулировать его.

Специфичность исследуемого явления положило начало формированию широкого понятийного аппарата и различным направлениям исследования. Специфичность данного направления исследования определила также ряд понятий, которые принято исследовать вместе с «кадровым потенциалом».

Так, одним из таких понятий является «человеческий потенциал». Его можно рассматривать как совокупность умственных, психологических и физиологических возможностей человека. Оно подразумевает полное функционирование человеческого организма.

В широком смысле «человеческий потенциал» рассматривается как совокупность умственных, психологических и физических способностей личности. Ряд учёных, например, К. Роджерс, «человеческий потенциал» рассматривали как полноценное функционирование любого человека.

Следующим принято рассматривать «человеческий капитал», которое представляет собой врожденные и приобретенные таланты и способности человека, которые могут принести выгоду организации. Их можно приобрести через обучение или получение опыта в каком-либо направлении, а инвестиции организации в человеческий капитал являются одним из основных направлений развития компаний.

Под трудовым потенциалом можно рассматривать реальные возможности работника, которые можно использовать в работе организации.

Исходя из вышесказанного, «кадровый потенциал» рассматривается как совокупность способностей кадров, которые необходимы для выполнения целей и задач организации. «Кадровый потенциал» включает в себя все характеристики вышеперечисленных понятий и является обобщающим.

В государственной службе кадровый потенциал рассматривается как общие кадровые способности всех госслужащих, которые применяются при выполнении задач, поставленных перед ними государством и обществом за счет профессионального обучения и увеличения опыта государственных служащих. Сам по себе кадровый потенциал состоит из ряда объективных и субъективных факторов, формирующих направления изучения, таких как:

- социологический или индивидуально-психологический подход, изучающий личностные характеристики каждого отдельного государственного служащего, характерные особенности, применяемые им в коллективной работе;

- социально-психологический, исследующий взаимоотношения и навыки работы в коллективе: умение сотрудничать, договариваться, находить компромиссы и т.п.;

- социально-экономические, предполагающий исследование способностей и навыков государственного служащего, оказывающие влияние на организацию и общество.

В современном мире кадровому потенциалу государственных служащих уделяется особое внимание. Возникновение новых социально-экономических проблем ставит перед государственными служащими новые задачи, от результата выполнения которых зависит состояние государства и общества. Так, эффективные решения, принятые госслужащими, оказывают значительное влияние на авторитет всей государственной службы.

Таким образом, можно сделать вывод, что на развитие государственной службы оказывают влияние не только качественные, но и количественные характеристики кадрового состава.

Представим количественный состав работников государственных органов и органов местного самоуправления Российской Федерации по ветвям власти на рисунке 2.



Рисунок 2 – Распределение численности работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти на конец 2019 года

Итак, на основе представленных данных, можно сделать вывод, что совокупная численность государственных гражданских служащих в государственных органах на конец 2019 года составила 727,5 тысяч человек; численность гражданских служащих на региональном уровне составила 688,3 тысячи человек (из них в федеральных государственных органах – 484,5 тысяч человек, в государственных органах субъектов РФ – 203,8 тысяч человек); должности муниципальной службы на конец 2019 года замещали 296,1 тысяч человек; гражданские служащие центральных аппаратов федеральных госорганов составили наименьшую по численности группу гражданских служащих – всего 39,2 тысячи человек.

Сегодня к государственным служащим предъявляются высокие требования и это не случайно. Ведь именно от развития карьеры государственных служащих зависит развитие самой государственной службы.

Поэтому так важно уделять внимание таким аспектам, как:

- определение четко поставленных целей и их ясное понимание организации в системе государственной службы;

- развитие профессиональных умений и навыков, а также получение поощрений за получение новых знаний;

- формирование эффективной системы мотивации для работников государственных органов;

- непрерывная обратная связь, оценка деятельности государственных служащих;

Необходимо отметить, что на развитие кадрового потенциала государственных служащих также влияет ряд внешних и внутренних факторов.

К внешним относят:

- социальные, то есть непосредственно влияющие на качество труда: заработная плата, возможность карьерного роста, наличие льгот и привилегий, общая текучесть специалистов и т.п.;

- технические, т.е. влияющие на производительность: условия работы, совокупные качества персонала, коэффициент труда и безопасности и т.п.;

- экономические, представляющие собой общую ситуацию в стране и на рынке труда: безработица, инфляция, структура занятости и т.п.

Личностные, статусные и мотивационные характеристики определяют внутренние факторы развития кадрового потенциала государственных служащих. Они являются побудителями к образованию и развитию способностей госслужащих, которые, впоследствии, применяются в их работе.

Необходимость управления кадровым потенциалом государственных служащих обусловлена постоянным ростом задач и требований, предъявляемых на различных этапах реформирования государства и общества. В связи с этим его развитие предусматривает ряд принципов:

1. Системность. Организация представляет собой ряд элементов, взаимодействующих между собой. Основной задачей организации является систематизация элементов, которая дает наибольший синергетический эффект;

2. Эффективность. Заключается в минимизации издержек и потерь при принятии решений и достижении целей и задач;

3. Вознаграждение. Является обязательным методом стимулирования государственных служащих при выполнении поставленных задач, а также являются мотивацией для дальнейшей работы;

4. Цикличность. Принцип цикличности позволяет определить общие закономерности процесса развития кадрового потенциала и прогнозировать его;

5. Текучесть кадров. Стабильность организации определяется уровнем того, как долго специалисты остаются на своих местах, соответствует уровень заработной платы выполняемым задачам и т.п.

Для анализа кадрового потенциала используются различные методики: системный анализ, экспертно-аналитический метод, опытный метод и т.п. Например, ассессмент-технология представляет собой метод комплексной диагностики и оценки кадрового потенциала сотрудника при осуществлении профессиональной деятельности в разнообразных смоделированных ситуациях. При помощи данной технологии эксперты оценивают успешности деятельности, устанавливают соответствие конкретной должности, а также смотрят на возможность эффективной работы в условиях, отличных от его нынешнего положения.

Таким образом, кадровый потенциал государственной службы – это количественные и качественные характеристики сотрудников государственных органов, их потенциальные возможности, связанные с выполнением возложенных на них обязанностей и достижением целей

развития организации. Развитие кадрового потенциала государственной службы должно строиться на основе комплексности, системности и целостности. Разработка эффективной системы является гарантом качества и эффективности решений государственных органов.

На сегодняшний день реформирование государственной службы и кадрового потенциала являются неотъемлемой частью государственного регулирования, направленной на решение вопросов государства, общества и отдельных граждан. Эффективная работа возможна только при наличии квалифицированных кадров и общего кадрового потенциала, способного принимать качественные и продуктивные решения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Винокурова А.Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы / Актуальные проблемы права: материалы III Междунар. науч. Конф / Изд-во: Москва, Буки-Веди – 2014. – с. 151-155/ Режим доступа [Электронный ресурс]: <https://moluch.ru/conf/law/archive/139/6581> (дата обращения: 10.10.2021)
2. Слепцова В.Е., Олейник В.С. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях / Экономика и бизнес: теория и практика / Изд-во: Общество с ограниченной ответственностью «Капитал» - 2017 / Режим доступа [Электронный ресурс]: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-gosudarstvennoy-sluzhby-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 10.10.2021)
3. Рябчук П.Г., Федорова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала / Управление экономическими системами: электронный научный журнал / Изд-во: ИП Дудов Д.А. 2017 / Режим доступа [Электронный ресурс]:

<https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-metodik-otsenki-kadrovogo-potentsiala> (дата обращения:10.10.2021)

4. Федеральная служба государственной статистики / Режим доступа [Электронный ресурс]: <https://rosstat.gov.ru/folder/11191?print=1> (дата обращения:10.10.2021)
5. Махов, Е.Н. Система оценки кадров и кадрового потенциала организации, учреждения: учебно-методическое пособие. – М.: РАГС, 2013. – с. 37