

УДК 31.108.2.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Коды JEL: H11, H70, J24

Сыроижко В. В., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, финансов и менеджмента, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: val.siroizhko2012@yandex.ru

SPIN-код: 5622-8777

Балашов С. С., магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: semen.bal@icloud.com

SPIN-код: отсутствует

Поступила в редакцию 19.09.2022. Принята к публикации 23.09.2022

Аннотация

Предмет. Особенности кадрового потенциала государственных гражданских служащих, влияющие на эффективность государственного управления. Специфика ключевых качеств государственного гражданского служащего.

Тема. Развитие кадрового потенциала государственных гражданских служащих как залог эффективности государственного управления.

Цели. Анализ особенностей развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих в современных условиях.

Методология. Логический анализ особенностей развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих.

Результаты. На основе анализа особенностей развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих выявлена необходимость разработки и внедрения комплексного подхода в решении проблемы формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы. Отмечено, что устойчивое функционирование системы государственного управления в современных условиях возможно на основе повсеместного использования компетентностного подхода в деле формирования кадрового состава.

Область применения. Сфера управления развитием кадрового потенциала государственных гражданских служащих.

Выводы. Основным вектором развития кадровой политики в сфере государственной службы является раскрытие имеющихся и потенциальных способностей сотрудников, формирование и совершенствование компетенций. На основе применения компетентного подхода в органах государственной власти осуществление трудовой деятельности будет происходить более структурированно, что позволит качественно и оперативно развиваться власти как важному специальному институту посредством указанного подхода к формированию своих трудовых ресурсов. Своевременное использование современных кадровых технологий и четко продуманной кадровой политики позволяет сформировать эффективный кадровый потенциал.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственное управление, компетентностный подход, качества государственного гражданского служащего.

UDK 31.108.2

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF STATE CIVIL SERVANTS

JEL Codes: H11, H70, J24.

Syroizhko V. V., doctor of economics, professor of the department of economics finance and management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (branch of RANEPА), Voronezh, Russia

E-mail: val.siroizhko2012@yandex.ru

SPIN-code: 5622-8777

Balashov S. S., Master's student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPА branch), Voronezh, Russia

E-mail: semen.bal@icloud.com

SPIN-код: omcymctвyem

Annotation

Subject. Features of the personnel potential of state civil servants that affect the effectiveness of public administration. The specifics of the key qualities of a public civil servant.

Topic. Development of the personnel potential of state civil servants as a guarantee of the development of the effectiveness of public administration.

Purpose. Analysis of the features of the personnel potential of state civil servants.

Methodology. Logical analysis of the features of the development of the personnel potential of state civil servants.

Results. Based on the analysis of the features of the development of the personnel potential of state civil servants, the necessity of developing and implementing an integrated approach to solving the problem of the formation of the personnel potential of the state civil service has been identified. It is noted that the

sustainable functioning of public administration in modern conditions is possible on the basis of the widespread use of the competence approach in the formation of personnel.

Application area. Management of human resources development of state civil servants.

Conclusions. The main vector of development of personnel policy in the field of public service is the disclosure of existing and potential abilities of employees, the formation and improvement of competencies. Based on the application of an integrated approach in public authorities, the implementation of labor activity will take place in a more structured manner, which will allow this authority to develop qualitatively and quickly as an important public institution by means of a qualitative approach to the formation of its workforce. The timely use of various personnel technologies and a well-thought-out personnel policy makes it possible to form an effective human resource potential.

Key words: public civil service, public administration, competence approach, qualities of a public civil servant.

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-58-3-105-110

Введение

В настоящее время особо остро стоит проблема формирования кадрового потенциала работников государственной гражданской службы. Решение данной проблемы является первоочередной задачей, так как она позволит обеспечить стабильность и эффективность функционирования государственной службы в ближайшем будущем. В связи с этим изучение данной проблемы является актуальным аспектом кадровой политики.

К работнику государственной службы предъявляются специфические требования по владению определённым набором навыков и высокому уровню профессионализма.

Понятие «кадровый потенциал государственной гражданской службы» используется как социальная характеристика профессионально подготовленных кадров. Его нельзя представить, как величину, суммарно равную человеческим потенциалам всей совокупности работников. Необъективность данной оценки обусловлена тем, что работники, являясь активными элементами системы, взаимодействуют в ходе своей работы друг с другом.

Специфической особенностью работников государственной службы является их двойственный характер с точки зрения процесса управления, так как они одновременно являются в нем объектом и субъектом [2, С. 16]. Особый отпечаток на кадровую работу наносит ее подверженность давлению со стороны общественности. Причем существует четко просматриваемое ограничение деятельности госслужащих со стороны законодательной базы, а возможности могут быть сужены или расширены пропорционально бюджетному финансированию.

Развитие кадрового потенциала государственных гражданских служащих как залог эффективности государственного управления

Кадровый потенциал работников органов государственной власти принято характеризовать

совокупностью показателей, имеющих качественные и количественные параметры. Именно через них происходит отражение сущности всего кадрового потенциала данной системы.

По мнению профессора С. Г. Атаманчука «структура кадрового потенциала государственных органов власти представляет собой сложную систему. Стратегия развития государственности России, функции и система организации деятельности органов исполнительной ветви власти, предъявляемые к государственным служащим требования, определяют структуру кадрового потенциала государственной гражданской службы» [1, С. 38].

В современных условиях функционирования системы органов государственной службы остро стоит проблема оптимизации кадровой политики, которая должна не только осуществлять набор и обучение персонала, но и вести продуманную работу с кадрами в направлении осуществления их стимулирования и мотивации с целью повышения результатов труда. Патрон-клиентские отношения, которые преобладают при осуществлении кадровой работы, тормозят развитие данной системы, способствуя оттоку высококвалифицированных кадров. При этом из года в год создан и в настоящее время существует неблагоприятный образ в виде государственной власти [3, С. 87].

В связи с этим очевидным становится необходимость разработки и внедрения комплексного подхода в решении проблемы формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы [9, 13]. При этом важным условием является рассмотрение факторов как внешних, так и внутренних. Внутри данной системы ученые экономисты советуют основной уклон в кадровой политике делать на повышение мотивации к труду работников [6, С. 104]. Рекомендуются всеми возможными способами повышать престиж государственной службы, например, увеличив численность специалистов - преподавателей в высших учебных заведениях, находящихся на периферии. Это позво-

лит поднять уровень подготовки кадров и снизить остроту данной проблемы.

В настоящее время полным ходом продолжается развиваться процесс формирования кадрового резерва государственной гражданской службы [5, С. 111]. Причем этот процесс не выходит за рамки целого механизма реализации государственной кадровой политики. Основными тенденциями данного процесса является обеспеченность преемственности и постоянного обновления кадров. Являясь современной технологией, кадровый резерв позволяет оптимизировать кадровый потенциал государственной власти по критерию эффективности. Это реализуется по средствам выбора среди ряда претендентов.

Данный специфичный вид потенциал формируется и развивается по средствам работы, проводимой кадровой службой, которая все чаще использует не только традиционные, но и инновационные технологии [4, С. 38]. Зафиксировать полученные успехи в процессе формирования кадрового потенциала при условии наличия и своевременного пополнения кадрового резерва. Причем следует иметь в виду, что кадровый резерв по своей сущности представляет собой специфичную кадровую технологию, которая направлена на своевременное формирование и оптимальное использование кадрового потенциала.

Яркой тенденцией последних лет является постоянное внедрение компетентностного подхода в кадровую политику любой организации, в том числе и органов государственной власти [7, С. 112]. В процессе управления и контроля компетенции выступают ядром или даже эталоном, на который все чаще ровняются руководители различного уровня. Компетентный сотрудник является эффективным и заслужива-

ет поощрения. В то же время для кандидатов на вакантные должности в рамках компетентностного подхода выдвигаются четкие требования в зависимости от должностной инструкции, разработанной в рамках компетенций. Устойчивое функционирование государственного управления в современных условиях возможно на основе повсеместного использования компетентностного подхода в деле формирования кадрового состава. Четко обозначенная прямая зависимость качества подготовки сотрудников и их профессиональной готовности дает все основания для выработки современного подхода в определении соответствия работника заявленным компетенциям государственных гражданских служащих.

В рамках компетентностного подхода проводится оценка сотрудников по средствам использования «метода сравнения результатов работы по критериям ее качества и сложности с одновременным сопоставлением с эталонными характеристиками, обозначенными в должностной инструкции и в описании модели компетенции» [8, С. 87].

Формирование моделей компетенций для каждой должности происходит обособленно, но общим является общепринятый и распространенный подход, заключающийся в составлении списка компетенций, конкретизация которых напрямую зависит от будущего практического применения конкретной модели [10, С. 148].

Комплексный подход в применении компетенций как критерия оценки эффективности госслужащих предусматривает анализ качеств отдельно по группам должностей, а далее объединение полученных результатов в целом по организации. Особое внимание при оценке сотрудников уделяется ключевым качествам (рисунк).

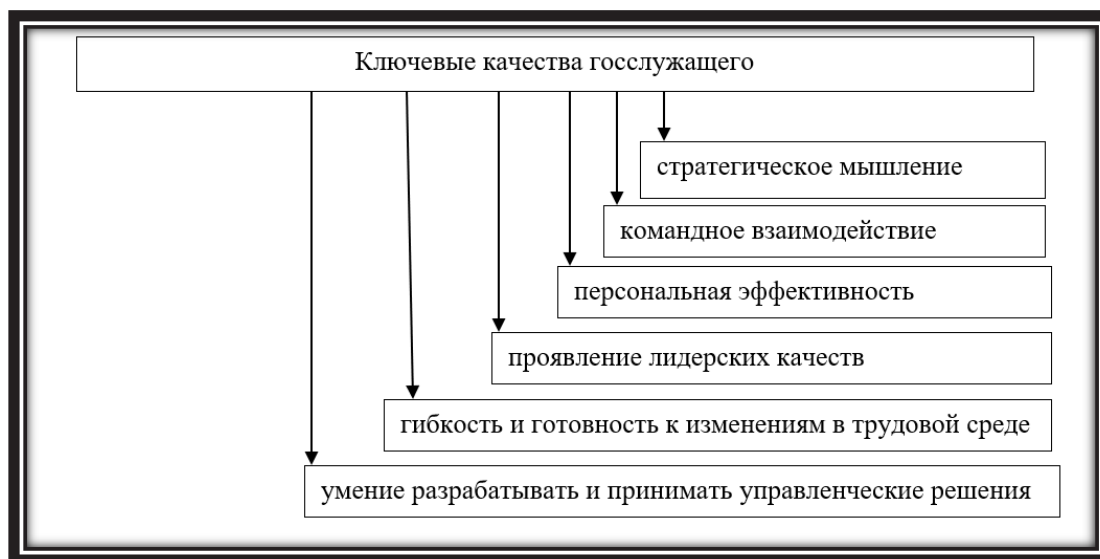


Рис. Ключевые качества госслужащего

Вывод

Перечень компетенций является открытым, поэтому грамотные и перспективные сотрудники в полной мере используют его для определения вектора дальнейшего профессионального развития и построения карьеры. Причем, работая в органах государственной власти, особо ценится узкий круг компетенций, главными из которых являются исследовательские, проектные и управленческие в совокупности с ярко выраженными лидерскими качествами и способностью слаженно работать в команде единомышленников.

Последнее требование в современных условиях считается особо актуальным, так как сотрудники организации государственной власти чаще всего призваны решать проблемы населения, которые носят разносторонний характер.

Таким образом, в современных условиях компетентностный подход обеспечивает формирование кадрового потенциала государственной службы, причем неоспоримо важным моментом является то, что этот вид потенциала носит ярко выраженный динамичный характер, так как имеет необходимость постоянно развиваться.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Атаманчук С. Г.* Государственная служба: кадровый потенциал : учебное пособие / С. Г. Атаманчук, В. И. Мотирко. — Москва, 2005. — 181 с.
2. *Балашов С. С.* Современные российские практики развития кадрового потенциала государственной гражданской службы / С. С. Балашов, В. В. Сыроижко // Мегатренды мировой политики : сборник научных статей по материалам 8-й межвузовской научно-практической конференции молодых ученых. — Воронеж, 2021. — С. 16—22.
3. Государственная и муниципальная служба: правовые основы и практика организации (на примере Воронежской области) / Ю. В. Агибалов [и др.] ; под ред. Ю. В. Агибалова. — Воронеж : Правительство Воронежской области, 2014 — 168 с.
4. *Войтенко О. В.* Государство и государственное образование / О. В. Войтенко // Университетский вестник. — 2019. — № 3 (10). — С. 38—48.

5. *Ишков Р. С.* Оценка технологии формирования, развития и обеспечения потребности кадрового резерва на муниципальной службе / Р. С. Ишков, В. В. Сыроижко // Актуальные проблемы местного самоуправления в Российской Федерации и пути решения : сборник докладов и выступлений на научно-практической конференции, посвященной 25-летию принятия Воронежской областной Думой Закона Воронежской области «О местном самоуправлении в Воронежской области». — Воронеж, 2020. — С. 111—117.

6. *Коростылева Н. Н.* Государственные служащие: мотивы поступления на службу и профессиональный рост / Н. Н. Коростылева, О. А. Ефанова // Четвертая международная научно-практическая социологическая конференция «Продолжая Грушина». — 2014. — № 1. — С. 104—109.

7. *Ковалева А. В.* Внедрение показателей эффективности и результативности деятельности чиновников как ориентир реформирования государственной службы / А. В. Ковалева // Новая наука: От идеи к результату. — 2016. — № 9—2. — С. 112—115.

8. *Матюшин М. Н.* Государственная политика и управление : учебное пособие / М. Н. Матюшин. — Москва : Наука, 2018. — 231 с.

9. *Преображенский Б. Г.* Государственное управление: развитие кадрового потенциала и трансформация функций : монография / Б. Г. Преображенский. — Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2015. — 140 с.

10. *Шебураков И. Б.* Резервы управленческих кадров в Российской Федерации как инструмент развития кадрового состава сферы государственного управления / И. Б. Шебураков // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. — 2019. — № 2. — С. 148—157.

LIST OF LITERATURE

1. *Atamanchuk S. G.* Public service: personnel potential : textbook / S. G. Atamanchuk, V. I. Motirko. — Moscow, 2005. — 181 p.
2. *Balashov S. S.* Modern Russian practices of development of personnel potential of the state civil service / S. S. Balashov, V. V. Syroizhko // Megatrends of world politics : Collection of scientific articles based on the materials of the 8th interuniversity scientific and Practical conference of young scientists. — Voronezh, 2021. — Pp. 16—22.
3. State and municipal service: legal foundations and practice of organization (on the example of the Voronezh region) / Yu. V. Agibalov [et al.] ; edited by Yu. V. Agibalov. — Voronezh : Government of the Voronezh Region, 2014. — 168 p.

4. *Voitenko O. V.* State and public education / O. V. Voitenko // University Bulletin. — 2019. — № 3 (10). — Pp. 38—48.

5. *Ishkov R. S.* Assessment of the technology of formation, development and provision of the needs of the personnel reserve in the municipal service / R. S. Ishkov, V. V. Syroizhko // Actual problems of local self-government in the Russian Federation and solutions. a collection of reports and speeches at a scientific and practical conference dedicated to the 25th anniversary of the adoption by the Voronezh Regional Duma of the Law of the Voronezh Region «On Local Self-Government in the Voronezh Region». — Voronezh, 2020. — Pp. 111—117.

6. *Korostyleva N. N.* Civil servants: motives for entering the service and professional growth / N. N. Korostyleva, O. A. Efanova // The fourth

international scientific and practical sociological conference «Continuing Grushina». — 2014. — № 1. — Pp. 104—109.

7. *Kovaleva A. V.* Introduction of performance indicators and performance of officials as a guideline for reforming the civil service / A. V. Kovaleva // New Science: From idea to result. — 2016. — № 9-2. — Pp. 112—115.

8. *Matyushin M. N.* State policy and management : textbook / M. N. Matyushin. — Moscow : Nauka, 2018. — 231 p.

9. *Sheburakov I. B.* Reserves of managerial personnel in the Russian Federation as a tool for the development of personnel in the sphere of public administration / I. B. Sheburakov // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: State and Municipal Administration. — 2019. — № 2. — Pp. 148—157.