

УДК 33

Ф. В. Кувиков

Таганрогский институт управления и экономики (ТИУиЭ), Таганрог,
e-mail: kuvikovf@gmail.com

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Ключевые слова: кадровый потенциал, государственная служба, профессиональная деятельность, кадровая подготовка.

В системе кадрового потенциала государственного и местного управления формируется благодаря накоплению компетенций действующих сотрудников, наличию лифтов для профессионально-квалификационного роста, а также созданию кадрового резерва. Представляет собой важную проблему прежде всего потому, что наблюдаемое усиление роли государства требует руководителей, готовых к включению в инновационные преобразования, при этом, способных принимать эффективные ключевые решения. Расширение компетенций в области государственного управления лиц, наделенных полномочиями по организации отдельных уровней системы, предполагает активное включение их в совершенствование собственных умений и навыков. Задача совершенствования кадрового потенциала органов государственного и местного управления выступает приоритетной с точки зрения создания условий повышения эффективности деятельности органов власти, формирования доверия в обществе и социальной стабильности. Это требует системной работы по подбору, обучению, развитию и мотивации сотрудников, а также созданию форм для профессионального и карьерного развития персонала.

F. V. Kuvikov

Taganrog Institute of Management and Economics (TMEI), Taganrog,
e-mail: kuvikovf@gmail.com

HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PROBLEMS OF ITS IMPROVEMENT

Keywords: human resources potential, public service, professional activity, personnel training.

The personnel potential in the system of state and local administration is formed due to the accumulation of the competencies of existing employees, the presence of elevators for professional-qualification growth, as well as the creation of a personnel reserve. It is an important problem primarily because the observed strengthening of the role of the state requires leaders who are ready to include in innovative transformations, while capable of making effective key decisions. The expansion of competencies in the field of public administration of persons endowed with the authority to organize individual levels of the system implies the active inclusion of them in improving their own skills. The task of developing the personnel potential of state and local administration bodies is priority in terms of creating conditions for increasing the efficiency of the authorities, the formation of trust in society and social stability. This requires systemic work on the selection, training, development and motivation of employees, as well as creating conditions for professional growth and career development of staff.

Введение

В современных условиях радикальное изменение в кадровой работе становится необходимостью развития новой модели государственного управления. Одной из главных проблем на сегодняшний день является расширение компетенций специалистов в области государственного и местного управления, поскольку именно люди являются основным ресурсом и движущей силой любого успешного предприятия.

Кадровая политика, подобно другим областям человеческой деятельности, состоит из ресурсов и отношений, которые могут быть активизированы или использованы для

достижения определенных целей. В данном случае, человеческие ресурсы играют роль такого «резерва» и могут быть использованы в целях повышения устойчивости социально-экономического развития.

Кадровый потенциал – это часть профессионально подготовленных трудовых ресурсов, способных заниматься различными видами трудовой деятельности. В области государственного и местного управления он отражает систему профессиональных и социально-психологических возможностей, уровень которых должен позволить решать комплекс задач, активно коммуницируя с различными категориями людей –

гражданами, предпринимателями, представителями государственных и общественных организаций [1, с. 23].

Основные практические задачи включают в себя улучшение системы государственной службы и кадровой политики, формирование инновационной работы с сотрудниками, квалифицированное развитие государственных и муниципальных сотрудников, увеличение и совершенствование государственных образовательных учреждений и властей, использование современного иностранного опыта в управлении кадрами.

Однако на практике вышеперечисленные задачи решаются медленно, непоследовательно и противоречиво.

Для продукционного выполнения этих задач следует предпринять ряд мер связанных с – разработкой, обеспечением и внедрением новой теории управления человеческими ресурсами, базирующейся по своей сути на открытости, прозрачности и профессионализме. Так же формирования обновлённой системы проверки и квалификации государственных служащих и работников локального местного управления, основанной на непосредственных оценках и показателях;

Усиление роли квалифицированной подготовки и аттестации работников государственного аппарата и муниципальных служащих, также связанных по задачам управления человеческими ресурсами кадрового менеджмента и государственного управления.

Следующим шагом для выполнения существующих задач следует обновить существующую систему материального и теоретического вознаграждения работников государственных и муниципальных структур, и в свою очередь дополнительной мерой будет являться формирования социальной защиты кадров и ближайшего их окружения.

Данный совокупный подход к решению поставленных задач в данной части кадровой политики человеческих ресурсов позволит сформировать более продуктивную и квалифицированную систему государственного управления, способную решать проблемы в реалиях современного быстроменяющегося мира [3, с. 90].

Кроме того, к важным аспектам кадровой работы в государственном управлении можно отнести следующее:

– Становление структуры профессионального роста для государственных и му-

ниципальных работников, что способствует возможности повышения их мотивации и обеспечения преемственности кадров.

– Увеличения роли становления гражданского общества для оценки функционирования государственных и муниципальных кадров.

– Развитие уровня доверия общественности к государственным и муниципальным работникам, что формирует важное основное условие для продуктивной и профессиональной работы государственного аппарата.

Только при совместном и комбинированном выполнении всех этих задач можно получить формирования продуктивной и квалифицированной формы управления государственной кадровой политикой, способной отвечать вызовам современного мира.

Для производительности государственной службы важны теоретико-методическое обеспечение и использование современных инновационных технологий в управлении кадрами, от которых в свою очередь будет зависеть профессиональная деятельность, подготовки и улучшения квалификации кадров.

Однако на практике управления отсутствуют необходимые обоснованные оценки для комплексного анализа кадровой политики. Также не существует научно-теоретического фундамента для инновационных кадровых технологий и понимания профессиональных и этических норм, ценностей и правил кадровой культуры государственных и муниципальных служащих [4, с. 166].

Термин «кадровый потенциал» создает ресурсное положение социально-экономического развития, которое представляет большое количество возможностей и характеристик всех людей, работающих и исполняющих различные задачи в организации.

Кадровый потенциал — это консорциум людей, которые могут быть приняты на работу благодаря своему образованию или навыкам на всех уровнях как для органов государственной и местной власти, так и для внешнего окружения.

Необходима организация кадрового потенциала и создание резерва кадров, который включает продуктивных работников соответствующего профессионализма, имеющих необходимую подготовку и обладающих необходимыми характеристиками для замещения должностей в государственной службе.

Регулирование становлением кадрового потенциала требует обобщенной оценки каждого члена организации, включая главные способности (уровень образования, знаний, навыков, стаж работы, карьерный рост и личностные качества). Реструктуризация государственной службы подразумевает оптимизацию численности работников путём включения современных методов управления и оптимизации функций [2, с. 144].

Чтобы профессионально управлять сотрудниками государственной службы, необходимо использовать различные методы оценки сотрудников. Характеристика персонала имеет важную роль в множестве процессов, а именно: приём на работу, передислокация внутри организации, зачисление в резерв, стимулирование материальное и моральное, применение взысканий, профессиональная подготовка и повышение квалификации, контроль работы, совершенствование трудовой организации, методы работы и улучшение структуры кадров.

Для реновации кадров государственной службы необходимо привлекать высококвалифицированных работников и структурировать необходимую половую и возрастную структуру. Также необходимо рационально использовать знания, навыки и способности работников, а также мотивировать их постоянное профессиональное и квалификационное развитие [5, с. 7].

Для улучшения работы государственных и муниципальных служащих, а также увеличения продуктивной деятельности персонала, следует организовать и включить более современную кадровую работу и политику, а также усовершенствовать подготовку, квалификацию, отбор и расстановку кадров. Необходимо использовать продуктивные кадровые технологии, следующие требованиям времени и учитывающие интересы граждан, государства и общества в целом.

Сегодняшнее положение в России требует усовершенствование государственной службы, которая является одним из основных направлений реформ. Продвижение по карьерной лестнице государственного и муниципального работника важно для благополучного эффективного развития, самовыражения и оценки качества их работы [6, с. 122].

Усовершенствование системы государственной службы направлено на получение следующих целей: увеличение производительности и функциональности государ-

ственной службы с целью совершенствования граждан и укрепления государства, и таким образом улучшения качества предоставляемых государством услуг.

Результаты исследования

По состоянию на сегодняшний день, имеется возможность для плодотворной работы над исполнением наиболее эффективной государственной службы и становлением кадровой политики. Главные задачи включают непосредственную оценку качества человеческого потенциала государственной и муниципальной службы, его профессиональные характеристики и рабочий профессионализм. Также необходимо внедрения механизмов привлечения и продвижения инновационного усовершенствованного поколения человеческих ресурсов в системе государственного управления, воспитание и развитие ответственности и необходимого эффективного мышления [7, с. 179].

Анализируя существующие точки зрения, следует выделить главные предложения для усовершенствования таких задач выстраивания кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, связанные в основном с формированием институтов государственной службы при Администрации президента РФ с общей профессией: государственное и муниципальное управление для обеспечения подготовки кадров. Что будет способствовать созданию количественных и качественных методов оценки деятельности государственных и муниципальных работников и связывание продуктивности их работы с материальными мотивациями.

Увеличение открытости информационной составляющей, получаемой гражданами о наличии вакансий на государственной и муниципальной службе, проведении конкурсов и их результатах путём размещения объявлений как на официальных сайтах органов власти, так и на специализированных сайтах поиска работы

Формирование единого подхода к определению продуктивности управленческого труда, с учётом специфики выполняемых работ, проведение глубокого качественного изучения кадровой ситуации в системе государственной службы, а также формирование качественного кадрового резерва на государственные должности будет способствовать улучшению задач формирования кадрового

потенциала государственной и муниципальной службы.

Формирование на федеральном уровне целевых программ, направленных на усовершенствование кадрового потенциала государственной службы, модернизацию структуры управления и преодоление стереотипов мышления позволит преобразовать системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров путём введения комплексной и объективной оценки профессионального уровня, деловых и личностных качеств служащих и результатов их деятельности.

Создание поощрительных механизмов позволит привлечь квалифицированных специалистов из сельских районов и малых городов балансируя ими путём формирования государственного заказа образовательным учреждениям с возможностью обеспечения контролируемости государственных служащих, стимулируя каждого служащего, его руководителей и вышестоящие органы к ответственности за их работу [8, с. 7].

Заключение

Становится очевидным, что для эффективного улучшения квалификации работников и служащих, занятых на государственной службе и формирования кадрового потенциала человеческих ресурсов необхо-

димо кардинально изменить форму получения профильного профессионального образования, с помощью увеличения уровня грамотности и разработки персональных аспектов к образованию кадровых задач. Необходимые действия дадут возможность расширению и увеличению количества профессионалов в государственном и муниципальном административном аппарате. Более того, существует потребность перестроить форму кадрового регулирования от принятия, распределения до продвижения административных служащих, что позволит кардинально улучшить все аспекты работы вышеуказанных структур.

Совершенствование государства и его общее улучшение в большей степени зависит от человеческих ресурсов, которые приводят к правильному реформированию. Социальные предрасположенности выбранных людей всеобъемлюще влияют на данный процесс, которые изначально упоминаются в теории государственного управления.

От качества кадров и иных реальных целей зависит не только понимание структуры государственного управления, но и профессионализм работы административных институтов. Это связано с тем, что в современном мире совместно с рыночной психологией и идеологией экономика развитых стран – это не только рыночная экономика, но и административно-управленческая.

Библиографический список

1. Бижиев А.С. Особенности формирования и использования кадрового резерва государственной и муниципальной службы/А.С. Биджиев, Г.М. Шамарова // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 3. С. 23–29.
2. Браткова В.В. Проблемы регулирования регионального рынка труда (Северо-Кавказский федеральный округ) /Стратегии устойчивого развития мировой и национальной экономики: Сборник статей Международной научно-практической конференции 2015. С. 13–15.
3. Дополнительное профессиональное образование как практика социальной уверенности / И.А. Свинторжицкая, Л.И. Ермакова, Н.Г. Бондаренко // European Social Science Journal. 2013. №9, с. 1.
4. Марченко И. Реформа госслужбы. Можно ли её провести при нынешнем кадровом потенциале? / Служба кадров и персонал. 2005. № 2. С. 31–34.
5. Митин А.Н. Система государственной службы: проблемы реформирования и развития. // Российский юридический журнал № 1, 2009.
6. Муниципальная кадровая политика: Учеб. пособие для вузов / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Саченко / под общей редакцией В.Н. Иванова и В.И. Патрушева; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. М.: Муниципальный мир, 2007. 256 с. (Энциклопедия управленческих знаний. Муниципальная наука).
7. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы в Российской Федерации»: Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 11. Ст. 1277.
8. Осейчук В. Надо менять правила игры, а не состав команд // Служба кадров и персонал № 5, 2010.