

Краснов Николай Владимирович
Московская международная академия

Кадровый потенциал государственной службы в современной России

Аннотация. В современной России кадровый потенциал государственной службы играет ключевую роль в развитии эффективного и ответственного государственного управления. В статье рассматриваются основные аспекты кадрового потенциала госслужбы. Особое внимание уделено анализу текущих вызовов и перспектив улучшения кадрового состава в контексте социально-экономических и политических изменений. Также рассмотрены основные компоненты государственной кадровой политики, направленные на эффективное и рациональное использование персонала государственной службы. Представлены ключевые аспекты повышения кадрового потенциала государственных служащих для эффективного функционирования государственного аппарата.

Ключевые слова: кадровый потенциал, государственная служба, кадровая политика, ключевые аспекты.

Krasnov Nikolay Vladimirovich
Moscow International Academy

The human resources potential of the civil service in modern Russia

Annotation. In modern Russia, the human resources potential of the civil service plays a key role in the development of effective and responsible public administration. The article discusses the main aspects of the personnel potential of the civil service. Special attention is paid to the analysis of current challenges and prospects for personnel improvement in the context of socio-economic and political changes. The main components of the state personnel policy aimed at the effective and rational use of civil service personnel are also considered. The key aspects of increasing the human resources potential of civil servants for the effective functioning of the state apparatus are presented.

Keywords: human resources, civil service, personnel policy, key aspects.

Кадровый потенциал государственных служащих является основой для эффективной реализации государственной политики и обеспечения социально-экономического развития. В условиях постоянных реформ и стремительных изменений внешней среды, от качества кадрового состава зависит успешное функционирование государственных институтов.

Становление и развитие государственной службы в России прошло через несколько этапов, начиная с советского периода, когда управление носило централизованный характер, и заканчивая постсоветской реформой, направленной на децентрализацию и профессионализацию госслужащих. Предшествующий опыт оказывает существенное влияние на сегодняшнее состояние кадрового потенциала.

1. Ключевые аспекты кадрового потенциала

Кадровый потенциал государственной службы определяется не только профильными знаниями, но и целым спектром навыков и качеств, необходимых для эффективного выполнения служебных обязанностей. Рассмотрим ключевые аспекты, обосновывающие важность кадрового состава для эффективного государственного управления.

1. Профессиональные знания. Кадровый состав органов государственной власти должен обладать не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками, которые позволяют им действовать в различных ситуациях. Это включает:

– знание законодательства и регуляторной базы; понимание действующих норм и правил, а также умение их применять на практике;

– экономические знания; понимание основ экономики, которое позволяет принимать обоснованные решения в условиях ограниченных ресурсов.

2. Опыт работы. Опыт играет значительную роль в повышении эффективности государственной службы. Он включает:

– практические навыки, а именно: опыт работы в различных проектах и ситуациях, позволяющий сотрудникам быстро адаптироваться и находить оптимальные решения;

– сетевые связи, способствующие более быстрому получению информации и обмену опытом.

3. Квалификационные требования. Каждая должность в государственной службе требует специфических квалификаций, которые могут быть формализованы через:

– образовательные стандарты (наличие соответствующего диплома или сертификатов);

– повышение квалификации (регулярное прохождение курсов повышения квалификации для обновления знаний).

4. Личные качества. Личные качества кадра также играют важную роль в системе государственного управления:

– этика и ответственность, что способствует доверию со стороны граждан;

– командные навыки, позволяющие эффективно взаимодействовать с другими подразделениями и гражданами.

Таким образом, кадровый потенциал является ключевым элементом, от которого зависит не только эффективность функционирования органов государственной власти, но и общий уровень доверия населения к государству. Поэтому важно проводить регулярные оценки кадрового состава и внедрять программы, способствующие повышению квалификации и мотивации государственных служащих.

2. Государственная кадровая политика и ее основные компоненты.

Для того, чтобы наиболее эффективно и рационально использовать персонал государственной службы, государством формируется кадровая политика [1].

Кадровая политика в государственной службе представляет собой стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, который направлен на эффективное использование кадрового потенциала, их развитие и адаптацию к изменяющимся условиям. Рассмотрим основные компоненты кадровой политики:

1. Набор и отбор кадров:

1.1. Компетентностный подход. Использование критериев, основанных на необходимых знаниях, навыках и личных качествах для оценки кандидатов.

1.2. Конкурентный отбор. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантных должностей, что обеспечивает доступность и объективность процесса.

2. Обучение и развитие:

2.1. Профессиональная подготовка. Организация курсов повышения квалификации, тренингов, семинаров для сотрудников.

2.2. Менторство и наставничество. Создание программ, которые помогут новым сотрудникам быстрее адаптироваться и получить нужные навыки.

3. Кадровое планирование:

3.1. Оценка потребностей. Анализ текущих и будущих потребностей в кадрах, разработка планов по их восполнению.

3.2. Профилирование вакансий. Четкое определение требований к каждой должности для оптимального распределения работников.

4. Мотивация и вознаграждение:

4.1. Системы стимулов. Разработка методов материального и нематериального вознаграждения для повышения уровня мотивации сотрудников.

4.2. Карьера и профессиональный рост. Предоставление возможностей для карьерного роста, что способствует удержанию квалифицированных кадров.

5. Оценка эффективности работы:

5.1. Регулярные оценки. Проведение аттестаций и оценки результатов работы сотрудников для выявления сильных и слабых сторон.

5.2. Обратная связь. Установление систем обратной связи, чтобы сотрудники могли получать рекомендации по улучшению своей работы.

Возможно сказать, что кадровая политика является основой эффективного управления в государственной службе. Грамотное распределение кадрового потенциала на каждом уровне управления влияет на способность органов власти справляться с вызовами современного общества, а также обеспечивает устойчивое развитие государственного аппарата в условиях динамично меняющегося мира. Важно, чтобы кадровая политика была гибкой и адаптивной, учитывающей как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на эффективность работы государственных органов.

3. Современные вызовы

Рассмотрим общую картину численности государственных служащих в Российской Федерации. На конец июня 2021 года в России насчитывалось 3 303 900 работников и служащих, по данным Росстата [2]. Этот показатель включал:

- списочный состав: 3 237 300 человек;
- внешнее совместительство: 12 900 человек;
- договоры гражданско-правового характера: 53 600 человек.

Численность государственных служащих снизилась до 99,3% от уровня предыдущего года. Это указывает на небольшое сокращение числа госслужащих.

Стоит отметить, что для точного определения числа госслужащих необходимо исключить данные о военнотружущих и гражданском персонале Вооружённых сил, которые составляли 1 903 000 человек. Исходя из этого, количество реальных госслужащих составляло 1 400 000 человек.

Стоит сказать, что несмотря на незначительное сокращение, численность государственных служащих в 2021 году оставалась относительно стабильной.

Сегодня кадровый потенциал у государственных служащих оценивается через призму современных вызовов, таких как цифровизация, глобализация и необходимость адаптации к быстро меняющимся условиям. На фоне этих тенденций критически важно, чтобы государственные служащие обладали соответствующими знаниями и навыками.

Диджитализация и инновации в данном контексте выходят на первое место. Развитие информационных технологий требует внедрения новых подходов в управление. Государственные служащие должны быть не только пользователями, но и инициаторами инноваций. Кроме того, глобальные экономические и политические изменения создают условия, в которых эффективность государственной службы становится критерием успешности национальной политики.

Не менее важным является усиление человеческого капитала. Программы подготовки и переподготовки кадров становятся ключевым элементом модернизации государственного управления. Важно внедрение системы постоянного обучения, развития навыков и компетенций.

Стоит отметить наличие учебных центров на базах ВУЗов: например, Российская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) предлагает различные программы для госслужащих [3].

Усиление человеческого капитала на государственной службе в России направлено на создание эффективного и компетентного корпуса госслужащих, способных справляться с современными вызовами.

Также нельзя не отметить демографические изменения, которые отражены в таблице 1 на примере государственных гражданских служащих [2].

Таблица 1 - Состав кадров государственной гражданской службы Российской Федерации старше трудоспособного возраста по полу, ветвям власти, уровням управления на конец 2022 года

		Лица в возрасте старше трудоспособного, человек	в том числе		в % от общей численности работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы, в органах соответствующей власти		
			мужчины	женщины	всего	в том числе	
						мужчины	женщины
Все государственные должности и должности гражданской службы	8000050	50 597	7 891	42 706	7,6	1,2	6,4
в том числе в органах:							
законодательной власти	8000060	1 899	710	1 189	15,3	5,7	9,6
исполнительной власти	8000070	40 636	5 818	34 818	7,9	1,1	6,7
судебной власти и прокуратуры	8000080	6 338	934	5 404	5,1	0,7	4,3
других государственных органах	8000090	1 350	287	1 063	10,6	2,2	8,3

Согласно сведениям, представленным в таблице 1, количество лиц в возрасте старше трудоспособного в 2022 году составляло 7,6% от общей численности работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы. Ежегодное увеличение доли старшего поколения в кадровом составе госслужащих усложняет процессы адаптации и внедрения новых технологий. К таким проблемам можно отнести:

1. Низкую технологическую готовность. Старшие сотрудники могут испытывать трудности с освоением новых технологий из-за отсутствия соответствующего опыта или привычки работать в цифровой среде.

2. Сопротивление изменениям. Многие люди склонны придерживаться устоявшихся методов работы и устойчивы к переменам, что может замедлить внедрение инноваций.

3. Длительную адаптацию. Процессы обучения и адаптации могут занимать больше времени, учитывая необходимость перестроить привычные рабочие практики.

Также стоит сказать о проблемах коррупции и соблюдения этических норм, которые остаются актуальными и негативно влияют на общественное восприятие государственной службы [7]. Низкий уровень зарплат и недостаточные возможности для карьерного роста приводят к демотивации сотрудников.

3. Развитие и повышение кадрового потенциала госслужбы

По мнению автора, развитие и повышение кадрового потенциала государственных служащих имеют критическое значение для эффективного функционирования

государственного аппарата и достижения устойчивого развития общества. Представим ключевые аспекты повышения кадрового потенциала государственных служащих:

1. Повышение качества госуслуг. Квалифицированные и обученные госслужащие способны предоставлять населению более качественные и эффективные услуги. Это ведет к росту доверия граждан к государственным органам и улучшает качество жизни населения.

2. Устойчивое развитие. Образованные и компетентные госслужащие лучше подготовлены к решению сложных задач, с которыми сталкивается государство. Они могут адаптироваться к изменениям в политике, экономике и социальной сфере, что способствует устойчивому развитию.

3. Инновации и эффективность. Развитие кадрового потенциала включает внедрение новых технологий и практик. Это позволяет государственным учреждениям быть более гибкими и инновационными, что важно в условиях быстрых изменений и вызовов, например, цифровизации и глобализации.

4. Социальная справедливость и равенство. Обучение и развитие кадров способствует социальному лифту и обеспечивает равные возможности для всех служащих. Это создает справедливую систему, где любые достижения зависят от профессиональных качеств и самоотдачи.

5. Укрепление институтов. Сильный кадровый потенциал способствует укреплению государственности и институтов. Квалифицированные кадры способны эффективно работать в жестких условиях, обеспечивая правопорядок и стабильность.

6. Укрепление общественного доверия. Когда госслужащие компетентны и профессиональны, это способствует повышению уровня доверия к государственным институтам. Граждане легче воспринимают инициативы и реформы, если они видят, что их реализуют опытные специалисты.

7. Поддержка стратегического планирования. Развитие кадрового потенциала позволяет строить долгосрочные стратегии в управлении. Обучение и развитие сотрудников соответствуют стратегическим целям организации, что делает управление более целенаправленным и эффективным.

Важность повышения кадрового потенциала госслужащих невозможно переоценить. Это не только гарантирует высокое качество предоставляемых услуг, но и является качественным фактором, способствующим развитию общества в целом [6]. Отзывы граждан, эффективность управления и уровень социального спокойствия во многом зависят от профессионализма и компетентности государственных служащих. Несмотря на существующие вызовы, через инвестирование в человеческий ресурс и системные реформы возможно построение современной и эффективной системы управления, способной ответить на запросы времени. Обеспечение такой трансформации требует слаженных действий со стороны государственных органов, образовательных учреждений и самого общества. Современная Россия стоит на пороге важных кадровых изменений, и успех этих инициатив будет зависеть от готовности государственной системы адаптироваться к новым реалиям и требованиям. Важной составляющей успеха является создание стратегического плана, который будет включать долгосрочные цели и учитывать специфику каждого региона.

Список источников

1. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Белолипецкая А.Е., Боброва Е.А., и др. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами. Монография. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2020.

2. Ананченкова П.И. Человеческие ресурсы в системе обеспечения предприятия. Труд и социальные отношения. 2013. Т. 24. № 12. С. 3-12.

3. Попенко Е.Ю. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях. Форум молодых ученых. (62) 2021. С.102-109

4. Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию / [Электрон.ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL:<https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 25.07.2024 г.)

5. Центр развития конкурентной политики и государственного заказа / [Электрон.ресурс] // Президентская академия. URL:goszakazrnpa.ru (дата обращения 27.07.2024 г.)

6. Винокурова А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы / А. Ю. Винокурова. — Текст: непосредственный // Актуальные проблемы права: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). — Москва: Буки-Веди, 2014. — С. 151-155.

7. Тонконог В.В. Основы социального обеспечения персонала в органах Федеральной таможенной службы / В.В.Тонконог, П.И.Ананченкова, Е.В.Филатова, К.В.Конфино. Москва-Берлин, 2018.

Информация об авторе

Краснов Николай Владимирович, аспирант Московской международной академии, г. Москва, Россия

Information about the author

Krasnov Nikolay Vladimirovich, PhD student at the Moscow International Academy, Moscow, Russia