# СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ГОСОРГАНАХ

**Е.В. Слепцова,** *канд. экон. наук, доцент*
**В.В. Волкова,** *магистрант*
**Кубанский государственный университет**
**(Россия, г. Краснодар)**

*DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11806*

***Аннотация.*** *Задача повышения эффективности государственной службы может быть решена посредством кадрового обеспечения системы. В статье рассмотрены основные проблемы формирования и развития кадрового потенциала госорганов, проанализированы факторы, повышающие эффективность работы с кадровым потенциалом, а также предложены способы решения поставленных задач.*

***Ключевые слова***: *кадровый потенциал, кадровая политика, государственная служба, государственные служащие, профессиональные компетенции, развитие персонала.*

При формировании и развитии кадрового потенциала госорганов возникает серьезное противоречие: с одной стороны, для эффективной работы госорганов необходим кадровый потенциал высокого качества, с другой – реальный уровень подготовки госслужащих оказывается недостаточным. Такая ситуация складывается из-за отсутствия системного подхода к управлению кадровым потенциалом государственной службы. Поэтому вопросы реализации кадровой политики по формированию и развитию кадрового потенциала являются весьма актуальными.

Кадровая политика государственных органов – это система основных направлений деятельности субъектов управления по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала государственной службы [1]. Цель кадровой политики состоит в развитии системы управления кадровым потенциалом государственных органов, основанной на рациональном планировании подготовки и подборе кадров, использовании современных образовательных технологий и эффективных мотивационных механизмов, позволяющих обеспечить государственные органы персоналом, способным на высоком профессиональном уровне решать задачи повышения качества.

Несомненно, уровень компетентности госслужащих должен соответствовать требованиям современной экономики и социальной сферы, поэтому необходимо учитывать факторы, повышающие эффективность работы с кадровым потенциалом организации:

– цель формирования и развития кадрового потенциала, определение наиболее эффективных инструментов управления развитием кадрового потенциала;

– непрерывность развития профессиональных компетенций;

– оценка кадрового потенциала, мониторинг показателей, характеризующих изменения;

– формирование мотивации к развитию;

– поощрение получения и развития профессиональных компетенций [2].

Формирование кадрового потенциала государственных органов возможно двумя способами:

1) поиск кадров с требуемыми качественными характеристиками на внешнем рынке (внешний подбор и найм);

2) управление карьерой, обучение и повышение квалификации (внутренний рынок труда).

Одной из главных проблем управления кадровым потенциалом является сложность определения результативности деятельности служащих и их квалификации. Прежде всего это связано со спецификой труда, сложностью соотнесения результатов и затрат труда, а также отсутствием единого подхода к измерению эффективности. Для решения данной проблемы не-

обходимо комплексно оценивать каждого работника, учитывая при этом специфику органа власти, что включает в себя уровень профессионального образования, стаж, карьерный рост и его динамику, а также личностные, психологические и деловые качества работника. Однако оценка отдельного работника требует не только систематизацию и структуризацию методой и подходов, но и больших затрат и расходов, которые государственные органы не могут себе позволить.

Именно поэтому актуальным является обращение к зарубежному опыту управления кадровым потенциалом, особенно к тем странам, где уже есть положительный результат в решении данных проблем. Основным подходом в формировании кадровой политики в государственных органах в европейских странах является должностная инструкция, в которую входят: регламентированные стандарты в отношении объема обязанностей, профессиональных требований, сдача определенных экзаменов и ежегодная аттестация служащих. Все вышеперечисленное способствует определению уровня эффективности деятельности каждого сотрудника, определяя его занятость, выработку и соответствие занимаемой должности [3].

Другой важной проблемой является не столько определение эффективности уже работающих кадров, сколько необходимый уровень их отбора.

Для качественного отбора персонала на высшие должности считается целесообразным привлекать молодых сотрудников. Методы подготовки также должны быть кардинально пересмотрены: необходимо внедрить сложные экзамены, периодические стажировки и постоянные курсы по обучению будущих руководителей. Важно применение современных технологий, предусматривающих переход на электронное обучение.

Также следует внедрить конкурсный отбор кадров, который будет учитывать не только стаж, но и опыт, навыки и личностные качества претендента. Важным условием прозрачности конкурса является то, что отбором кандидатов на государственную службу должны заниматься органы, не зависящие от принятия данного решения.

Следующая важная проблема кадрового потенциала – низкая степень мотивации кадров к развитию. Невысокая зарплата, значительная загруженность, переработки, а также нехватка квалифицированных кадров сотрудники – все это уменьшает заинтересованность в повышении производительности труда и достижении общей цели, приводит к снижению эффективности сотрудника, итог – ухудшение деятельности государственного органа в целом. В связи с этим предлагается напрямую связать результативность работы с материальным стимулированием. То есть для того чтобы занимать более престижную должность и, следовательно, получать более высокую заработную плату, важным условием является повышение своих компетенций, что осуществляется путем прохождения стажировок, курсов по повышению квалификации, а также личным желанием служащего.

Также важной проблемой является низкая осведомленность граждан по вопросам наличия вакансий в государственных органах. Многие потенциальные служащие не информированы должным образом о наличии свободных рабочих мест. Зачастую высококвалифицированные сотрудники не осведомлены о должностях, в связи с чем уровень безработных, но ищущих возрастает. Таким образом, необходимо улучшить степень информированности граждан по вопросам открытых вакансий, проведения конкурсов путем размещения новостей в Интернете, на официальных, специализированных сайтах, а также на порталах государственных услуг.

Кадровый потенциал – это источник резерва кадров, то есть группа работников, сформированная на основе установленных критериев. Данная группа наделена определенными профессиональными, деловыми, личностными качествами, необходимых на занимаемых должностях, а также прошедшая подготовку, стажировку для работы в государственных органах.

Во многом развитие государства зависит от государственных служащих, от их компетенций, уровня знаний и профессио-

нализма, поскольку от степени квалификации каждого отдельного сотрудника зависит эффективность отдела, а вместе с тем органа и государства в целом.

Для совершенствования структуры кадрового потенциала необходимо радикально изменять саму систему профессионального образования, методы и подходы к повышению производительности и эффективности труда служащих. Важно сформировать количественные и качественные характеристики измерения результатов деятельности государственных служащих, разработать единый подход к определению эффективности труда, связать производительность труда со стимулированием работников, выработать новую систему при отборе персонала на государственную службу.

**Библиографический список**

1. *Винокурова А.Ю.* Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы // Актуальные проблемы права: материалы III Международной научной конференции. – М.: Буки-Веди, 2014. – С. 151-155.

2. *Слепцова Е.В.,* Олейник С.С. Кадровый потенциал государственной службы в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 68-71.

3. *Кадровый потенциал* органов государственной власти и муниципального управления. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cheloveknauka.com (дата обращения 25.11.2019)

## CURRENT MANAGEMENT PROBLEMS POTENTIAL IN STATE BODIES

**E.V. Sleptsova,** *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
**V.V. Volkova,** *Graduate Student*
**Kuban State University**
**(Russia, Krasnodar)**

***Abstract.*** *The task of increasing the efficiency of public service can be solved by staffing the system. The article discusses the main problems of the formation and development of human resources potential of government agencies, analyzes the factors that increase the efficiency of work with human resources, and suggests ways to solve the tasks.*

***Keywords****: personnel potential, personnel policy, public service, public servants, professional competencies, personnel development.*