

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

А.Н. Винокурова,
студентка ИГиП ТюмГУ,
направление «Государственное и
муниципальное управление»
anastasia.vinokurova.93@mail.ru

Научный руководитель:
А.В. Ларионов,
и.о. заведующего кафедрой
государственного и муниципального
управления ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук

Рассмотрение темы кадрового потенциала и кадровой политики в целом в органах публичной власти, обусловлена тем, что качество кадров государственной и муниципальной службы не отвечает современным требованиям, а приверженность инструкции практически исключает сколько-нибудь творческий подход к работе. Поэтому остро встает вопрос о качестве кадров государственных и муниципальных органов власти и кадровой политике, которая позволяет поддерживать это качество на необходимом уровне.

. Сегодня современная социально-экономическая ситуация предъявляет достаточно жесткие требования как в отношении показателей эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих, так и в отношении кадрового состава государственной и муниципальной службы.

Под термином «кадровый потенциал» подразумевается совокупность способностей и возможностей кадров обеспечить эффективное функционирование государственной и муниципальной службы.

Необходимость управления кадровым потенциалом определяется, в первую очередь, тем, что возможности и способности работников могут быть как задействованы, так и не задействованы в трудовой деятельности; являются гибкими образованиями, обладающими способностью развиваться и изменяться.

Улучшение использования кадрового потенциала связано с управлением формальными и неформальными группами, решением проблем власти и лидерства, внедрением инноваций, созданием здорового психологического климата[1].

Формирование кадрового потенциала происходит по двум направлениям: набор и обновление состава кадров, и профессиональное развитие имеющихся кадров. Экономическая и социальная эффективность формирования кадрового потенциала исчисляется его оптимальным приростом и степенью подготовленности каждого к выполнению функций госслужбы [2, с. 178-184].

Работа по формированию и развитию кадрового потенциала является важным фактором повышения эффективности органов государственной и муниципальной службы. По мнению специалистов, развитие кадрового потенциала службы должно включать три направления: количественное, качественное и структурное. «Количественные изменения связаны с темпами развития кадрового потенциала в целом или отдельных его компонентов. Качественные изменения означают совершенствование способности госслужащих к труду, расширение возможностей для их продвижения по карьерной лестнице, улучшение условий труда [3, с. 64-67].

Каждый из этих направлений работы сталкивается сегодня с серьезными проблемами. Так, по оценкам специалистов, регулярной работы по планированию потребности в кадрах, планированию развития кадров в органах государственной службы, как правило, не ведется. Планы составляются на короткие сроки и лишь по некоторым направлениям работы. Чаще всего планируется обучение и повышение квалификации госслужащих, отсутствуют планы продвижения кадров, планы формирования резерва.

Несмотря на наличие специализированных учебных программ, сохраняется разрыв между уровнем знаний выпускников учебных заведений и уровнем знаний и навыков, требующихся для поступления на службу и выполнения должностных обязанностей [4, с.92-97].

Кроме того, есть регионы, где существующий рынок труда не способен покрыть дефицит кадров в органах государственной и муниципальной службы путем набора новых специалистов. Поэтому возникает необходимость искать пути решения внутри самой государственной и муниципальной службы, что чревато расцветом таких негативных явлений и тенденций в кадровой политике и кадровой работе, как субъективизм, кумовство, закрытость, непрозрачность кадровых процедур и т.д.

Дефицит специалистов государственной и муниципальной службы могут быть несколько минимизированы за счет ротации кадров, внутренних переводов, продвижения по службе, обучения и переподготовки. Это требует особого внимания к таким кадровым процедурам как конкурс, аттестация, квалификационный экзамен. Но здесь возникает еще одна проблема формирования кадрового потенциала - это отсутствие конкретных и ясных критериев оценки профессиональных, деловых и нравственных качеств государственных служащих. В науке и управленческой практике еще не выработаны достаточно обоснованные критерии комплексной оценки уровня кадровой политики. При этом определение эффективности труда государственных и муниципальных служащих является на сегодняшний день одной из самых трудных и не решенных до конца проблем. Сложность определения эффективности труда государственных и муниципальных служащих обусловлена рядом объективных причин: спецификой труда, методологической непроработанностью количественного и качественного измерения результатов и затрат управленческого труда и, прежде всего, отсутствием единого подхода к определению его эффективности в научной экономической литературе.

Управление развитием кадрового потенциала государственной и муниципальной службы должно эффективно осуществляться на базе комплексной оценки каждого представителя конкретного органа власти, включающей в себя оценки: уровня профессионального образования, уровня знаний и навыков, стаж в занимаемой должности, динамику карьерного роста, деловые, личностные, психологические, нравственные, и другие качества всего кадрового состава.

Изучив точки зрения различных авторов, можно выделить следующие предложения по совершенствованию механизмов формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы:

- выработать четкие, количественные и качественные, измерения результатов государственных и муниципальных служащих;
- выработать единый подход к определению эффективности управленческого труда, но с учетом специфики выполняемых работ;
- связывать результативность работы с материальным стимулированием.

Становится все более очевидным, что путь к совершенствованию механизмов формирования кадрового потенциала на государственной службе лежит, в том числе, через радикальное обновление системы профессионального образования, через повышение требовательности к профессионализму кадров, через культивирование новых, а главное принципиальных и объективных подходов ко многим вопросам организации кадровой работы. Для этого наряду с внедрением ряда новых принципов подбора, расстановки и продвижения кадров на госслужбе предстоит осуществить подлинное оздоровление многих положений системы [5, с.160].

Развитие государства, его модернизация в решающей мере зависят от того, какие люди, какие кадры определяют направление и характер преобразований, насколько компетентны их действия, какие нравственные побуждения движут ими. Принципы профессионализма и компетентности должны стать определяющими в деятельности государственных служащих.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шлендер П.Э. Управление персоналом.- М.:ЮНИТИ-ДАНА,2005.-С.320.
2. Карелина А.В. Проблемы подготовки кадров государственных служащих в условиях проведения административной реформы: региональный аспект//Социология власти.-2009.-№2.-С.198
3. Лагутин С.Г. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: проблемы и тенденции // Научный вестник Волгоградской академии государственной службы. Серия: Политология и социология.-2010.-№2.-С.120.
4. Иванова Е. Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы // Социально-экономические явления и процессы.- 2011.- №1. – С.110.
5. Осейчук В.И. Государственная служба: учебное пособие.– Тюмень, 2010.- С.280.