

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы

Научный руководитель – Привалова Наталия Николаевна

Матвеевко Ольга Эдуардовна

Аспирант

Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики
Республики Беларусь, Минск, Беларусь
E-mail: olushkinna@gmail.com

Формирование и развитие кадрового потенциала государственной службы - один из ключевых компонентов государственной политики, который во многом определяет успех реализации стратегий социально-экономического развития страны.

Государственным служащим, как субъектам административного права, принадлежит важнейшая роль в решении таких задач, как управление административно-политической и социально-экономической сферами, укрепление государственности и реформирование общества на основах демократии и права. Поэтому изучение кадров государственной службы является важной задачей, необходимой для эффективного развития общества [3].

В современных условиях социально-экономических преобразований проблема качества кадрового потенциала государственной службы стоит очень остро. Сложилось некоторое противоречие между работниками, находящимися на государственной службе, и теми требованиями, которые сегодня к ним предъявляются. При этом государственные служащие должны выступать носителями знаний, опыта и традиций государства. Однако у некоторых из них отсутствует должная мотивация к труду, интерес к повышению профессионально-квалификационного уровня и карьере, что снижает эффективность деятельности государственной службы в целом.

Органы государственного управления нуждаются в постоянном обеспечении квалифицированными кадрами, обладающими личностными и социально-психологическими характеристиками, необходимыми для выполнения возложенных на них функций. Это будет способствовать повышению качественных характеристик кадров государственной службы, а, следовательно, результативности функционирования управленческого аппарата, что в конечном итоге положительно скажется на эффективности функционирования всех сфер экономики.

Анализ научной литературы и изучение различных точек зрения на раскрытие сущности понятия «кадровый потенциал» позволяет определить его как совокупность способностей всех работников, которые заняты данным видом деятельности и решают определенные поставленные перед ними текущие и перспективные задачи. При этом специфика государственной службы как сферы трудовой деятельности предопределяет отличительные характеристики, присущие кадровому потенциалу государственной службы. Во-первых, государственный служащий является одновременно объектом и субъектом управления. Во-вторых, особенностью выступают полномочия государственных служащих, которые ограничиваются нормативными правовыми актами, а их возможности - бюджетным финансированием.

Необходимо отметить и то, что кадровый потенциал государственной службы тесно взаимосвязан с деятельностью органов государственного управления. С одной стороны, эта взаимосвязь проявляется в том, что кадры непосредственно влияют на эффективность

деятельности государственной службы. С другой, - возможности государственных служащих могут быть использованы лишь в тех границах, которые определяются их функциями и организацией деятельности [1].

Состояние кадрового потенциала государственной службы зависит от уровня организации исполнения ими должностных функций. Его эффективность определяется оптимальным соотношением количественных и качественных характеристик, характеризующих кадры.

Анализ работ различных авторов позволяет сделать вывод, что на данный момент нет единого мнения относительно структуры кадрового потенциала. Так, по мнению Д.А.Савчука, структура кадрового потенциала государственной службы должна быть представлена такими показателями, как численность и половозрастная структура государственных служащих; уровень компетентности; квалификации; инновационная и творческая активность; затраты на персонал [2]. По мнению других авторов, в качестве элементов структуры рассматриваются также текучесть персонала, ресурсы рабочего времени, культурный уровень и др. В то же время некоторые ученые не рассматривают инновационную и творческую активность в качестве элемента структуры кадрового потенциала.

Представляется, что наиболее полно кадровый потенциал государственной службы характеризуют следующие его семь компонентов:

- § численность и структура государственных служащих;
- § уровень компетентности (образовательный уровень, уровень профессиональной подготовки, стаж государственной службы);
- § физические данные (возраст, состояние здоровья);
- § деловые и личностные качества, культурный уровень государственных служащих;
- § квалификационный уровень (позволяет сделать вывод о необходимости проведения аттестации, организации дополнительного обучения, повышения квалификации и др.);
- § инновационная и творческая активность государственных служащих;
- § затраты на персонал.

Таким образом, кадровый потенциал государственной службы - это совокупные способности государственных служащих, с учетом профессионального образования, опыта, реализовывать свои полномочия и решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Характеризуют кадровый потенциал семь показателей, каждый из которых представляет собой относительно самостоятельное направление в развитии профессиональных качеств и роста личностных характеристик.

Источники и литература

- 1) Байков Н.М. Кадровый потенциал органов государственной власти и муниципального управления: социологический анализ. Дисс. ... д. соц. наук. М., 2002.
- 2) Савчук Д.А. Понятие и особенности кадрового потенциала государственной службы // Среднерусский вестник общественных наук. Том 11. 2016. No. 6. С. 39-44.
- 3) Герменчук В. Государственная служба: традиции и современность: <http://www.nbrb.by/bv/articles/9111.pdf>