

Батчаева Ф.С-М.

студент магистратуры

2 курс, институт «Экономика и управление»

Северо-Кавказский федеральный университет

Россия, г. Ставрополь

Научный руководитель: Фурсов В.А.

профессор

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация:

В статье нашли отражение вопросы формирования и использования кадрового потенциала государственной службы страны. Особое внимание уделено факторам развития кадрового потенциала. Обосновано, что формирование кадрового потенциала в исполнительных органах государственной власти зависит от ряда факторов. Предложен возможный алгоритм для решения выявленных кадровых проблем в органах государственной службы.

Ключевые слова: кадровый потенциал, исполнительные органы государственного управления, кадровая политика, государственные служащие

Batchayeva F.S-M.

student of a magistracy

2 course, Economy and Management institute

North Caucasus federal university

Russia, Stavropol

Research supervisor: Fursov V. A.

professor

**TOPICAL ISSUES OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL IN
EXECUTIVE BODIES OF PUBLIC ADMINISTRATION**

Summary:

Questions of formation and use of personnel capacity of public service of the country found reflection in article. Special attention is paid to factors of development of personnel potential. It is proved that formation of personnel potential in executive bodies of the government depends on a number of factors. The possible algorithm for the solution of the revealed personnel problems in bodies of public service is offered.

Keywords: personnel potential, executive bodies of public administration, personnel policy, public servants

Вопросы формирования и совершенствования кадрового потенциала в целом и в государственной службе в частности являются своевременными и актуальными в настоящее время в России. Такой интерес можно объяснить тем, что имеющиеся знания об особенностях экономической жизни, основанные на действиях по инструкции, сегодня у многих служащих государственных и муниципальных органов власти не отвечают насущным реалиям. Мы считаем, что кадровая политика в исполнительных органах государственного управления, должна рассматриваться как явление социальное. Следовательно, в центре кадрового потенциала находится человек как носитель знаний, умений и опыта в профессиональной сфере, а также его потребности, которые он надеется удовлетворить с помощью трудовой деятельности. В своем исследовании мы будем придерживаться мнения, что кадровую политику исполнительных государственных и муниципальных органов необходимо рассматривать как систему основных направлений деятельности субъектов управления по формированию и функционированию кадрового потенциала государственной службы и государственного управления [1]. Основное назначение кадровой политики состоит в создании высокопрофессионального и работоспособного аппарата управления страной.

Кадрами в исполнительных органах государственной власти являются трудовые ресурсы, обладающие профессиональными знаниями и умениями в целях достижения указанных ориентиров органами власти, а также имеющие определенные внутренние ресурсы для участия в деятельности властного органа на более высоком уровне. Кадровый потенциал следует рассматривать как источник резервов кадров, отвечающих установленным критериям для перспективных работников, обладающих профессиональными, деловыми и иными качествами, прошедшим подготовку и профессиональную переподготовку.

В настоящее время надо менять подходы к подготовке и формированию кадрового потенциала, в том числе за счет специалистов, работающих в сфере бизнеса и выпускников высших учебных заведения.

Без перманентного обновления кадрового состава, освобождения кадровой работы от искажений трудно рассчитывать на успех реформирования общества и экономики. Развитие кадрового потенциала работников государственной службы находится под влиянием следующих факторов:

- процесс мотивации персонала, направленный на возможный карьерный рост и развитие;
- правильно проведенное кадровое планирование, позволяющее своевременно обеспечить замещение вакантных должностей в случае смерти, болезни, отпуска, командировки, увольнения работников [2];
- усовершенствованная система работы с резервом: перемещение, развитие, подбор будущих руководителей.
- обучение резерва (курсы повышения квалификации, стажировки и т.п.).

Проведенное исследование позволило выявить ряд проблем, возникающих при формировании кадрового потенциала в исполнительных органах государственной власти:

- уровень работы с кадровым резервом низок и неэффективен;
- система мотивации неэффективна и не стимулирует служащих на достижение поставленных целей [3];
- отсутствие научно-обоснованных критериев оценки результатов деятельности сотрудников государственных служб;
- отсутствие эффективной системы адаптации сотрудников государственных служб [4].

Мы считаем, что для решения перечисленных кадровых проблем в органах государственной службы следует применять следующий алгоритм:

1. Формирование резерва необходимых сотрудников:

- определение возможных кандидатур в резерв;
- оценка возможных кандидатов - целесообразно применение таких методов оценки как: тестирование, библиографический, экспертный и др.;
- анализ проведенной оценки;
- исключение кандидатов из резерва на первой стадии;

2. Работа с резервом:

- формирование групп кандидатов по однородности возможных должностей;
- подготовка необходимых распорядительных документов;
- разработка личных карьерограмм претендентов;
- реализация личных планов;

3. Оценка и аттестация резерва:

- оценка резерва - возможно использование тех же методов, что и при проведении оценки возможных кандидатов;
- анализ результатов оценки - возможны варианты: положительная оценка, требуется дополнительная подготовка и отрицательная оценка.

Резюмируя вышеизложенное отметим, что формирование кадрового потенциала в органах государственной власти должно строиться на основе комплексности, целостности и системности, что обеспечит качественную

основу для работы с персоналом. Любая программа развития ресурсов государственной службы должна ориентироваться на улучшение качества конкретных видов деятельности государственной службы.

Использованные источники:

1. Винокурова А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). — М.: Буки-Веди, 2014. — С. 151-155. — URL <https://moluch.ru/conf/law/archive/139/6581/> (дата обращения: 06.01.2019).

2. Ковалёв В. М. Формирование кадрового резерва как фактор развития современной организации // Молодой ученый. — 2016. — №9. — С. 588-589. — URL <https://moluch.ru/archive/113/28968/> (дата обращения: 06.01.2019).

3. Фурсов В.А., Лазарева Н.В. Управление человеческим капиталом в процессе развития предпринимательской деятельности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 3 (48). С. 132-138.

4. Трухачев В.И., Лазарева Н.В. Чего хотят госслужащие? О современном состоянии мотивации государственных служащих ставропольского края // Креативная экономика. 2008. № 10 (22). С. 115-119.