



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 331.108

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ:
ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, ПУТИ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫЙ
ПЕРИОД**

**STAFF POTENTIAL OF THE PUBLIC SERVICE: CONCEPT, ESSENCE, WAYS
OF DEVELOPMENT IN THE MODERN PERIOD**

Завадский Евгений Сергеевич, магистрант, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, zavevgen@mail.ru

Дурандина Ольга Аркадьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, durandinao@mail.ru

Zavadsky Evgeny Sergeevich, master student, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, zavevgen@mail.ru

Durandina Olga Arkadijevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of State and Municipal Administration, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, durandinao@mail.ru

Аннотация. В современном обществе большое внимание уделяется совершенствованию государственного аппарата с целью оптимизации и совершенствования деятельности государственной службы на федеральном

уровне. Качество выполняемых работ государственными служащими напрямую зависит от их кадрового потенциала. В рамках данной статьи рассмотрено понятие кадрового потенциала, его сущность, а также пути развития в современный период

Abstract. In modern society, much attention is paid to the improvement of the state apparatus in order to optimize and improve the activities of the public service at the federal level. The quality of the work performed by civil servants directly depends on their human potential. Within the framework of this article, the concept of personnel potential, its essence, as well as the ways of development in the modern period are considered.

Ключевые слова: кадровый потенциал, потенциал, государственная служба, управление, человеческие ресурсы, профессиональное развитие.

Keywords: human resources, potential, civil service, management, human resources, professional development.

Совершенствование государственного аппарата и кадрового потенциала является одним из приоритетных направлений в совершенствовании государственной службы в Российской Федерации. Успех реализации социально-экономической политики во многом зависит от кадрового потенциала государственного аппарата.

В современный период проводится множество реформ государственной службы: реструктуризация подразделений, создание новых государственных органов, перераспределение полномочий и т.д. Все проводимые реформы и изменения направлены на поиск наиболее эффективной модели государственного аппарата.

Для более глубокого анализа выбранной нами тематики следует обратиться к категориально-понятийному аппарату, а именно – к определению понятия «кадровый потенциал» [2, 23].

«Потенциал» в широком смысле подразумевает под собой имеющуюся

совокупность средств, которые возможно мобилизовать в случае возникновения определенных обстоятельств. Говоря о кадровом потенциале мы можем сформулировать следующее определение данного понятия: «кадровый потенциал – это совокупность возможностей кадров (сотрудников, служащих) предприятия или организации, которые возможно использовать для выполнения поставленных перед ними задач в случае возникновения определенных обстоятельств».

Иными словами, под «кадровым потенциалом государственной службы» необходимо понимать совокупность способностей кадрового ресурса отдельно взятого государственного подразделения (государственной службы), которая достигается путем повышения уровня профессионального образования, наработанного опыта в определенной сфере деятельности, которые в свою очередь могут быть направлены на выполнение поставленных задач и целей.

К кадровому потенциалу целесообразно относить не только имеющуюся совокупность личностных качеств и профессиональных навыков кадрового аппарата, но и также и потенциальные (перспективные) резервы, которые могут быть получены (например, путем направления сотрудника на дополнительное обучение, прохождение им курсов повышения квалификации и т.д.) или не используются в данный момент (например, опыт предыдущей трудовой деятельности государственного служащего).

На наш взгляд, изучение и совершенствование кадрового потенциала в целом стоит проводить по следующим направлениям:

1. Индивидуально-психологическое направление совершенствование кадрового потенциала. Подразумевает под собой совершенствование потенциала отдельно взятого государственного служащего путем стимулирования его личностного и профессионального развития. Например, путем стимулирования к достижению результатов службы (благодарности, общественное признание и прочее).

2. Социально-психологическое совершенствование кадрового

потенциала. Данное направление включает в себя различные «тим-билдинги», направленные на слаживание членов коллектива, что в дальнейшем поможет им в оперативном решении поставленных рабочих задач [3, 215].

3. Экономическое направление. Подразумевает материальное стимулирование кадрового аппарата к качественному выполнению поставленных задач.

На наш взгляд, развитие кадрового потенциала является важной составляющей повышения эффективности государственных структур, имеющее значение в долгосрочной перспективе. На современном этапе развития, модернизации и реструктуризации государственных структур и государственного аппарата в целом проблема изучения кадрового потенциала государственной службы приобретает все большую актуальность. Мы считаем, что выбранная нами тема требует дальнейшего научного изучения и разработки соответствующих методик для совершенствования кадрового потенциала государственной службы.

Литература:

1. Куликова, Е. С. Кадровая работа на государственной службе / Е. С. Куликова // Столыпинский вестник. – 2022. – Т. 4. – № 3. – EDN AZIFWO.
2. Махов, Е.Н. Система оценки кадров и кадрового потенциала организации, учреждения: учебно-методическое пособие. - М.: РАГС, 2008. - 33 с.
3. Рудик, С. А. Цифровые решения для аттестации кадров в государственном управлении / С. А. Рудик // Умная цифровая экономика. – 2021. – Т. 1. – № 1. – С. 97-101. – EDN MIWKJO.
4. Турчинов, А.И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография. / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. - М.: Изд-во РАГС, 2010. 122 с.
5. Серебренникова, М. А. Тенденции кадрового потенциала в государственной службе / М. А. Серебренникова, Е. С. Куликова // Экономические

исследования и разработки. – 2022. – № 9. – С. 52-55. – DOI 10.54092/25420208_2022_9_52. – EDN SBTLNE.

6. Сулемов, В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография. - М.: Изд-во РАГС, 2008. 390 с.

References

1. Kulikova Ye.V. S. Kadrovaya rabota na gosudarstvennoy sluzhbe / Ye. S. Kulikova // Stolypinskiy vestnik. – 2022. – Т. 4. – № 3. – EDN AZIFWO.
2. Makhov, Ye.N. Sistema otsenki kadrov i kadrovogo obosobleniya organizatsii, uchrezhdeniya: uchebno-metodicheskoye posobiye. - М.: RAGS, 2008. - 33 s.
3. Rudik, S. A. Tsifrovyye resheniya dlya attestatsii kadrov v gosudarstvennom upravlenii / S. A. Rudik // Umnaya tsifrovaya ekonomika. – 2021. – Т. 1. – № 1. – S. 97-101. – EDN MIVK'O.
4. Turchinov, A.I. Kadrovyy potentsial gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby: dukhovno-nravstvennyye problemy: monografiya. / A.I. Turchinov, K.O. Magomedov. - М.: Izd-vo RAGS, 2010. 122 s.
5. Serebrennikova M.V. A. Tendetsii kadrovogo uchastka v gosudarstvennoy sluzhbe / M. A. Serebrennikova, Ye. S. Kulikova // Ekonomicheskiye issledovaniya i razrabotki. – 2022. – № 9. – S. 52-55. – DOI 10.54092/25420208_2022_9_52. – EDN SBTLNE.
6. Sulemov, V.A. Gosudarstvennaya kadrovaya politika v sovremennoy Rossii: teoriya, istoriya, novyye realii: monografiya. - М.: Izd-vo RAGS, 2008. 390 s.

© Завадский Е.С., Дурандина О.А. 2023 Научный сетевой журнал «Столтыпинский вестник» № 1/2023.

Для цитирования: Завадский Е.С., Дурандина О.А. Кадровый потенциал государственной службы: понятие, сущность, пути развития в современный период // Научный сетевой журнал «Столтыпинский вестник» № 1/2023.