

**Черных Марина Алексеевна**  
Среднерусский институт управления – филиал федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская  
академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте  
Российской Федерации»,  
г. Орёл, Российская Федерация  
[tchernikh.marina@yandex.ru](mailto:tchernikh.marina@yandex.ru)

### **Аспекты формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы**

**Аннотация.** В современных условиях кадровый потенциал государственной гражданской службы выступает основным фактором, определяющим успех проводимых административных реформ. Кадровый потенциал представлен как источник кадрового резерва или, иными словами, сформированных в соответствии с определенными требованиями групп сотрудников, имеющих хороший потенциал. В статье анализируется законодательство, практические вопросы формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы в Орловской области.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал; государственный гражданский служащий; кадровый резерв

**Chernykh Marina Alekseevna**  
Central Russian Institute of Management – a branch of the Federal State Budgetary  
Educational Institution of Higher Education "Russian Presidential Academy of National  
Economy and Public Administration",  
Oryol, Russian Federation  
[tchernikh.marina@yandex.ru](mailto:tchernikh.marina@yandex.ru)

### **Aspects of the formation of the personnel potential of the state civil service**

**Abstract.** In modern conditions, the personnel potential of the state civil service is the main factor determining the success of the ongoing administrative reforms. Personnel potential is presented as a source of personnel reserve or, in other words, groups of employees having good potential formed in accordance with certain requirements. The article analyzes the legislation, practical issues of formation of the personnel potential of the state civil service in the Oryol region.

**Keywords:** personnel potential; civil servant; personnel reserve

В текущих условиях одним из ключевых факторов, от которых зависит успешность реализуемых административных реформ, выступает кадровый потенциал государственной гражданской службы. Важность его развития – это очевидный факт.

Суть определения данного термина заключается в фактических и перспективных возможностях общества, которые используются обществом для выполнения действий, имеющих социальную ориентированность. Его цель заключается в решении задач, имеющих государственно-правовой характер, и осуществлении муниципальной

службой своей социальной роли путем профессиональной деятельности служащих, владеющих открытыми и скрытыми способностями в совокупности с индивидуальными, профессиональными и чертами иных направленностей, воплощающимися в соответствии с должностными обязанностями и задачами, поставленными перед обществом на настоящем этапе социально-экономического развития.

Можно отметить, что кадровый потенциал – это источник кадрового резерва или, иными словами, сформированных в соответствии с определенными требованиями групп сотрудников, имеющих хороший потенциал. Формирующие их специалисты характеризуются набором индивидуальных, профессиональных, деловых, личностных и морально-этических качеств. Они успели зарекомендовать себя с положительной стороны при выполнении профессиональных обязанностей, прошли специальную подготовку, курсы повышения квалификации и стажировку. Процесс управления его развитием будет результативным при условии осуществления комплексной оценки каждого отдельно взятого специалиста. Она должна проводиться по таким критериям как образование, теоретические знания и практические умения, стаж работы в данной должности, карьерный рост, индивидуальные – физические, психологические, нравственные, морально-этические и другие характеристики каждого отдельного специалиста и кадрового состава в целом.

Большая часть специалистов рассматривает кадровый потенциал как комплексное определение, в котором выделяются определенные структурные элементы. Этот комплекс, по их мнению, составляют следующие виды потенциала:

- интеллектуальный, включающий полученные в процессе постоянного повышения уровня образования способности;
- социальный, включающий коммуникативные навыки, необходимые для достижения эффективности социализации;
- профессиональный, включающий механизмы обобщения накопленного опыта;
- интегративный, представленный механизмами замещения отсутствующих, либо развитых в слабой мере способностей, относящихся к вышерассмотренным составляющим.

В текущих условиях формирование, усиление и совершенствование кадрового потенциала государственной службы играет стратегически важную роль. Очевидны его характерные социально-институциональные признаки, как-то соответствующие организационные структуры, нормативно-правовая основа, разработки различных масштабов, новейшие технологии. Разумеется, нельзя говорить о безупречном функционировании всех элементов механизма в данном сегменте кадровой работы. Полезный опыт, полученный в советскую эпоху, по большей части был безвозвратно потерян на первоначальной стадии проводимых в России социальных реформ. В итоге система выстраивалась почти что с нуля. К текущему моменту она сформировалась,

укрепилась и устоялась, приспособилась к изменившимся реалиям. Во всех субъектах накоплен солидный положительный опыт использования кадрового резерва.

Например, в Орловской области в рамках реформы государственной службы реализован комплекс мер, целью которых является улучшение её уже существующих организационных и финансово-экономических основ. В её рамках была утверждена подпрограмма «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы», способствующая внедрению и реализации нормативных и организационных механизмов взаимосвязи государственной гражданской и муниципальной службы, усовершенствованию кадрового обеспечения управленческих процессов на всех уровнях власти, росту профессионализма чиновников [Утверждена...].

А. А. Хохлов определяет социальное воспроизводство кадров в органах власти как «непрерывный процесс их формирования и замещения ими вакантных кадровых должностей, воспроизводство самих органов власти, их социального статуса и организационной структуры» [Хохлов, 2008: 52–54].

Актуальными являются вопросы продвижения на руководящие должности молодых специалистов [Потомский, 2014: 31–34].

В частности, в регионе реализуется проект «Молодые кадры Орловщины» [Андрей Клычков встретился с участниками...] – территориальное продолжение конкурса Президента России «Лидеры России». Его ключевая цель – формирование кадрового потенциала российского субъекта с учетом общегосударственных и потребностей бизнеса, а также помощь в исполнении общественно значимых инициатив. Данный проект позволил выявить заинтересованных, ярких, инициативных и целеустремленных людей, способных взять на себя функции управления и успешно их реализовать. Впоследствии именно они станут полезной и достойной опорой для власти, ориентированной на обновление, совершенствование и модернизацию управленческих структур, в том числе и посредством привлечения молодежи к административной работе. Главная цель, которой задалась в рамках реализации настоящего проекта администрация Орловской области, это поиск умеющих увлечь и повести за собой других людей, способных предложить конкретные решения значимых проблем.

Президент России В. В. Путин неоднократно обращался к вопросу необходимости повышения престижа государственной службы. И ключевым в этом вопросе было привлечение в штат чиновников молодых специалистов, которые окончили профильные высшие учебные заведения [Правительство предложило...].

Так, в Орловской области был дан старт образовательной программе «Развитие региональных команд». Ее цель – повышение управленческого мастерства проектных команд по формированию благоприятного инвестиционного климата в субъектах страны. Проект направлен на формирование кадрового потенциала из числа талантливой молодежи для органов государственной и муниципальной власти в долгосрочной перспективе.

Помимо этого, в Орловской области действует особый орган – молодежное правительство, который выполняет консультативно-совещательные функции. Целью его создания было стимулирование интереса молодежи к социальным, экономическим и проблемам иных направлений с последующим привлечением к их решению посредством прямого участия в функционировании государственной системы власти.

Дополнительно к этому было утверждено положение о наставничестве на государственной гражданской службе Орловской области в органах исполнительной власти специальной компетенции Орловской области.

Итоги реализуемых мер наглядно демонстрируют сложность профессионального развития муниципальных служащих как социального процесса. Он заключается в одновременном развитии различных составляющих личности посредством аккумулирования знаний, навыков, умений, опыта и совершенствования общей социально-профессиональной структуры на базе института муниципальной службы. Эта совокупность обеспечивает условия для оперативного реагирования на изменения в обществе, которые носят социальный и экономический характер. Первостепенную роль при решении настоящей задачи должны играть центры повышения квалификации.

Для достижения эффективности кадровая политика на государственной службе должна строиться на принципах единства, системности и комплексности, что позволяет создать фундамент для обеспечения качественной работы персонала. Главная задача такой политики – создание перспективной модели регулирования работы кадров государственной структуры. Подготовка и развитие качественного кадрового ресурса – непрерывный процесс. Любая программа развития ресурсов государственной службы должна быть направлена на заметное улучшение качества конкретных видов работы органов управления.

Создание, развитие и совершенствование кадрового потенциала государственной гражданской службы – непрерывно длящийся системный процесс. Все программы, задачей которых выступает развитие ресурсов государственной и муниципальной службы, должны быть ориентированы на видимое и действительное улучшение определенных показателей работы аппарата власти на всех её уровнях. Одним из основополагающих условий успешного разрешения поставленных перед обществом задач и укрепления российской государственности является развитие и улучшение системы управления, поскольку именно формирующие её органы и их кадровый потенциал способны оказывать прямое воздействие на осуществляемые в России реформы, обеспечивать выполнение решений, направленных на улучшение качества жизни общества и его граждан.

### **Библиографический список**

Андрей Клычков встретился с участниками второго регионального конкурса «Молодые кадры Орловщины» [Электронный ресурс] // Портал Орловской

области: [веб-сайт].URL: <https://orel-region.ru/index.php?head=1&unit=15331> (дата обращения: 04.05.2020).

*Потомский В. В.* Развитие института государственной гражданской службы как фактор совершенствования системы управления регионом // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. № 4 (31). С. 31–34.

Правительство предложило повысить престиж госслужбы рублем [Электронный ресурс] // Царьград: [веб-сайт] URL.: [https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fsargrad.tv%2Farticles%2Fpravitelstvo-predlozhilo-povysit-prestizh-gossluzhby-ruble\\_159279](https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fsargrad.tv%2Farticles%2Fpravitelstvo-predlozhilo-povysit-prestizh-gossluzhby-ruble_159279) (дата обращения: 04.05.2020).

Утверждена государственная программа «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества» на 2020–2025 годы [Электронный ресурс] //Портал Орловской области: [веб-сайт].URL: <https://orel-region.ru/index.php?head=1&unit=15621> (дата обращения: 04.05.2020).

*Хохлов А. А.* Основы социологии государственной кадровой деятельности: Монография. Орёл: Образование и общество, 2008. 175 с.