УДК: 334.021.1 DOI: 10.12737/24392

ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

***Савчук Д.А.*[1]**

В статье рассмотрены основные подходы к определению понятий трудовые ресурсы и кадровый потенциал, отдельно выделено понятие кадрового потенциала государственной службы России. Также представлены базовые элементы его структуры и обозначены факторы внутренней и внешней среды, оказывающие значительное влияние на процессы его формирования и развития. Раскрываются основы формирования кадрового потенциала системы государственного управления в Российской Федерации. Рассматриваются основные подходы к управлению организацией: процессный, системный и ситуационный.

В статье делается предположение, что для достижения поставленных перед государственной службой целей необходимы разработка и реализация активной кадровой политики государственной службы, которая в том числе предполагает повышение эффективности в управлении человеческими ресурсами, а именно смену ценностей в управлении кадровым потенциалом с коллективных на индивидуалистические. Учитывая предположение о том, что кадровый потенциал государственной службы включает в себя не только фактически имеющиеся личностные качества и профессиональные знания, умения и навыки государственных служащих, но также и их перспективные, не достигнутые или не используемые на данный момент времени резервы, автором предлагается проводить изучение кадрового потенциала в следующих направлениях: индивидуально-психологический, социально-психологический и социально-экономический.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовые ресурсы, государственная служба, ситуационный подход, процессный подход, человеческие ресурсы.

THE CONCEPT AND FEATURES OF STAFF POTENTIAL OF PUBLIC SERVICE

SAVCHUK D.A. – Candidate of Sociological Sciences, Doctoral Candidate of Saint Petersburg State University of Economics (Russian Federation, Saint Petersburg), e-mail: dept.kipie@unecon.ru

The article deals with the main approaches to the definition of the concepts of human resources and staff potential, the concept of personnel potential of Russian public service is allocated. Also the basic elements of its structure are presented, and the factors of internal and external environment are marked having a significant impact on its process of formation and development. The basis of formation of personnel potential of the public administration system in the Russian Federation are shown. The main approaches to the management of the organization: process, system and situation are presented.

The article suggests that for achieving public service objectives it is needed to develop and implement an active personnel policy of public service, which involves increased efficiency in the management of human resources, namely the change of values in the management of human resources from collective to individual. Taking into consideration the fact that the human resource capacity of public service includes not only actually existing personal qualities and professional knowledge and skills of civil servants, but also long-term, not achieved or not used reserves at a given time, the author proposed to conduct the study human capacity in the following areas: individual-psychological, socio-psychological and socio-economic.

Keywords: state human resources, labour resources, public service.

Савчук Дмитрий Александрович — кандидат социологических наук, докторант, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, адрес: 191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, e-mail: dept.kipie@unecon.ru

Одним из ключевых компонентов содержания современной государственной национальной политики является формирование и развитие кадрового потенциала государственной службы как стратегического фактора, во многом определяющего успех реализации государственной стратегии социально-экономического развития России.

Реформы системы государственной службы, проводимые в настоящее время, направлены на повышение эффективности государственной власти и муниципального управления и имеют в большинстве своем два направления. Одно из них касается снижения материальных затрат на содержание государственного аппарата с помощью внедрения в систему управления государственной службой технологий менеджмента из сферы бизнеса. Другое связано с переосмыслением и изменением отношения государственных служащих к обществу, переводя его на основу социального диалога, партнерства и укрепления доверия. Таким образом, существующие подходы помогают формировать интегральное представление о ресурсах и возможностях государственной службы, объединяя в себе как механизмы рыночного прагматизма, так и демократизм требований, выдвигаемых гражданским обществом.

Со второй половины XX века происходит бурное развитие теории человеческих ресурсов. Большое распространение получили три подхода к управлению организацией[1]:

- процессный (50–60-е гг.), который рассматривает управление не как набор не согласованных между собой действий, а в качестве единого процесса воздействия на работников и на организацию в целом;

- системный подход (70-е гг.), согласно которому явления и процессы организации представляют собой целостные системы, обладающие иными качествами и функциями, нежели составляющие их элементы. В качестве примера можно привести теорию непредвиденных ситуаций, согласно которой каждая ситуация, с которой сталкивается руководитель, обладает собственными уникальными свойствами, но при этом может быть сходна с другими подобными ситуациями. От руководителя требуется провести анализ всех имеющихся факторов и выбрать самые крепкие взаимосвязи между ними;

- ситуационный подход (80-е гг.) подразумевает, что стили, системы, методы и формы управления необходимо варьировать в зависимости от складывающейся на данный момент ситуации. Иными словами, выбор методов управления для решения текущей конкретной управленческой проблемы зависит от сложившихся условий (ситуации), а также целей и задач организации.

В результате разработки системного, а впоследствии и ситуационного подходов появилась новая технология – управление человеческими ресурсами, которая была встроена в систему стратегического управления и постепенно изменила характер кадровой политики организации, она стала более целенаправленной и активной. В энциклопедическом словаре по управлению персоналом можно найти следующее определение данному понятию: «человеческие ресурсы» – главное богатство, ресурс любого общества, для эффективного развития которого необходимо создание условий для воспроизводства, использования и развития данного ресурса с соблюдением интересов каждого члена общества[2].

Понятие «человеческие ресурсы» шире, чем понятия «персонал» и «трудовые ресурсы», так как включает в себя социокультурные и личностно-психологические характеристики человека. Отличительными чертами «человеческого» от других видов ресурсов (материальных, информационных и пр.) являются следующие.

---

[1] Тихонов С. В., Алехина О. Ф., Виндман О. В., Зверев А. В. Концепция «Трехступенчатой модели» управления проектами // Вестник ННГУ. – 2013. – №6.

[2] Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М., 1998. – С. 433.

Реакция на внешние воздействия (в данном случае – управление) у людей не механическая, а эмоционально-осмысленная, так как они наделены интеллектом, а процессы взаимодействия между людьми и субъектом управления являются двусторонними.

Благодаря тому, что люди обладают интеллектом, они способны к постоянному, непрерывному развитию и самосовершенствованию, в связи с чем их можно рассматривать в качестве важного источника прогресса для общества в целом или повышения эффективности отдельно взятой организации.

Как правило, люди ставят перед собой цели и осознанно выбирают какой-либо вид деятельности (физической или умственной, производственной, творческой и пр.).

Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает смену ценностей в управлении кадровым потенциалом с коллективных на индивидуалистические. Для достижения поставленной цели необходимы разработка и реализация активной кадровой политики государственной службы. Помимо этого, для эффективного управления человеческими ресурсами необходима развитая, сильная организационная культура, предполагающая возможности для вовлечения работников в принятие управленческих решений, открытость всех уровней управления для обсуждения возникающих проблем и создание атмосферы лояльности и взаимной ответственности государственных служащих. Данная технология основана на значительных стратегических инвестициях в кадровый потенциал государственной службы, обеспечение постоянного профессионального роста и повышения качества труда государственных служащих.

В самой сущности понятия кадрового потенциала государственной службы заложены многоаспектность и многоуровневость стоящих перед государством задач по его формированию и регулированию. В связи с многоаспектностью данного явления, а также спецификой процессов развития исследований в этой области сложился обширный понятийный аппарат.

В научной литературе, посвященной вопросам управления человеческими ресурсами, встречаются такие термины, как: «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал»[1].

Говоря о «потенциале» в широком смысле, мы подразумеваем совокупность средств и возможностей, способных к мобилизации и реализации при определенных условиях[2]. Данное определение становится ключевым для раскрытия всех четырех понятий:

- Понятие «человеческий потенциал» включает в себя умственные, психические и физические способности личности, например, К. Роджерс определял его как полноценное человеческое функционирование.

- «Человеческий капитал» отражает как врожденные таланты и способности человека, так и приобретенные им знания, такие как полученное образование, профессиональный опыт и пр. Ключевой характеристикой данного термина является возможность получения выгоды от инвестиций в человеческие ресурсы организации.

- «Трудовой потенциал» подразумевает общую способность к труду как реальных, так и потенциальных работников, а также их врожденные и приобретенные характеристики.

- «Кадровый потенциал» представляет собой совокупные способности кадров предприятия, необходимые для выполнения поставленных перед ними задач, направленных на достижение целей предприятия[3].

---

[1] Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА – М, 2002.

[2] Мамедова Н. А. Сущность и возможности оценки кадрового потенциала государственной гражданской службы // Открытое образование. – 2012. – № 5. – С. 93–96.

[3] Исаченко И.И. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие /И.И. Исаченко, О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская; Моск. гос. ун-т печати имени Ивана Федорова. – М.: МГУП им. Ивана Федорова, – 2013. – 206 с.

Данные термины часто используются как синонимы, однако существуют некоторые границы области их применения. Говоря о «кадровом потенциале», как правило, подразумевают такие характеристики сотрудников, как постоянство и квалификация, то есть реальный и предполагаемый в перспективе уровень профессиональных знаний, умений, навыков и личностных качеств постоянного кадрового состава организации, а также его способность эффективно выполнять свои должностные функции, необходимые для успешной реализации стратегических целей и задач предприятия[1].

Таким образом, непосредственно под «кадровым потенциалом государственной службы» следует понимать совокупную способность всего кадрового ресурса государственных служащих, достигаемую посредством профессионального образования, опыта и других служебных ресурсов и реализующуюся через их трудовую деятельность, направленную на выполнение поставленных государством и обществом целей и задач на определенном этапе общественного развития.

Понятие «кадрового потенциала» в данном случае тесно переплетено с понятием «человеческого потенциала» и в значительной мере зависит от общего уровня развития человеческого потенциала страны, так как многие характеристики кадрового состава государственной службы формируются в обществе, например, такие как социально-психологические качества служащих, культура, образование и др.

Для содержания понятия «кадровый потенциал» характерна многозначность, а его развитие представляет собой очень сложный процесс взаимодействия объективных и субъективных факторов.

С позиций социологического подхода кадровый потенциал представляет собой совершенно особое сочетание качеств и возможностей личности в коллективной организации, которое нельзя свести к простому набору личностных характеристик или компетенций человека в системе управления[2].

Кадровый потенциал государственной службы включает в себя не только фактически имеющиеся личностные качества и профессиональные знания, умения и навыки государственных служащих, но также и их перспективные, не достигнутые или не используемые на данный момент времени резервы.

Таким образом, изучение кадрового потенциала государственной службы следует проводить в следующих направлениях:

- индивидуально-психологический (на уровне личности, т.е. используемый и неиспользуемый внутренний потенциал каждого государственного служащего);
- социально-психологические (на уровне коллектива);
- социально-экономический (на уровне общества в целом и его подструктур).

В структуре кадрового потенциала государственной службы можно выделить следующие ее составляющие, которые представляют собой соотношение его количественных и качественных характеристик, ресурсной составляющей и условий реализации.

Численность и структура государственных служащих показывают существующий на настоящий момент штат государственных служащих, дают представление о его достаточности и укомплектованности, а также о целесообразности сокращения имеющихся или введения новых должностей.

Уровень компетентности отражает степень соответствия государственных служащих занимаемым ими должностям. Это комплексная характеристика, включающая в себя: уровень

[1] Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2011. – №1–2.
[2] Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом// Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 3.

образования и профессиональной подготовки и их соответствие занимаемым должностям, стаж государственной службы, физические (возраст, здоровье) и личностные (порядочность, активность и пр.) качества служащих.

Квалификационный уровень позволяет судить о необходимости проведения текущих оценочных мероприятий, аттестации, организации дополнительного обучения и повышения квалификации государственных служащих по тому ли иному направлению, выбираемому согласно занимаемой должности.

Инновационная и творческая активность служащих – один из немаловажных качественных элементов кадрового потенциала, так как способствует развитию и совершенствованию всей государственной службы в целом.

Затраты на персонал как одна из экономических характеристик кадрового потенциала затрагивает такие вопросы, как затраты на оплату труда, повышение квалификации, обучение служащих, их социальное обеспечение и пр. При этом затраты на развитие кадров государственной службы являются своего рода инвестициями в дальнейшее повышение производительности и улучшение качества труда как каждого государственного служащего в отдельности, так и самой государственной службы в целом.

Существует также значительная взаимосвязь кадрового потенциала государственной службы с деятельностью органов государственной власти и управления, которая, с одной стороны, проявляется в его влиянии на эффективность деятельности государственной службы, так как он представляет собой ее основную движущую силу, и, наоборот, использование явных и скрытых возможностей кадрового потенциала государственных служащих возможно лишь в тех объективных границах, которые определяются работой органов государственной власти, в частности, их кадрового управления.

Формирование и развитие кадрового потенциала государственной службы происходят в трех направлениях:

- количественном, связанном с изменениями в кадровом составе в целом;
- структурном, при котором изменения, происходящие в структуре кадрового потенциала, связаны с оптимизацией соотношения между различными категориями государственных служащих;
- качественном, связанном с повышением профессионализации государственных служащих, расширением возможностей карьерного роста, улучшением условий их труда и пр.

Развитие кадрового потенциала является важной составляющей повышения эффективности работы органов государственной власти и управления.

На процесс формирования кадрового потенциала государственной службы оказывают влияние как внутренние, так и внешние факторы.

К внешним факторам можно отнести следующие: специфику сферы государственного управления; социально-экономическое развитие общества; экономические, социокультурные, социально-демографические и миграционные процессы, происходящие в стране; состояние государственной системы высшего профессионального образования; уровень престижа государственной службы в обществе и др.

Среди внутренних факторов формирования кадрового потенциала государственной службы можно выделить: государственную кадровую политику; трансформационные процессы, происходящие в социально-профессиональной структуре кадрового состава государственной службы в результате ее реформирования; финансовые, организационные и другие возможности органов государственной власти; баланс интересов государственных служащих с интересами и потребностями общественного развития и др.

Также важно, чтобы среди основных принципов реформирования государственной гражданской службы сохранялся принцип социальной и профессиональной востребованности кадрового потенциала. Иными словами, разрабатываемые и внедряемые изменения в деятельность государственной гражданской службы должны соответствовать той совокупности ожиданий и требований, которые общество предъявляет к представителям государственной власти.

Можно говорить о соответствии кадрового потенциала государственной гражданкой службы принципу социальной и профессиональной востребованности, если он обладает совокупным набором качеств и возможностей, обеспечивающих его как субъекта управления ориентацией на проблемы объектов управления, а также стремлением к сохранению и развитию социально-профессионального потенциала каждого государственного служащего[1]. Решение поставленных задач предполагает применение исследовательского подхода к оценке текущего кадрового потенциала государственной службы, то есть проведение социально-статистических исследований, а также управленческого подхода для разработки стратегии его развития с применением современных социальных технологий.

На современном этапе реформирования государственной службы проблема формирования ее кадрового потенциала, отвечающего современным и постоянно усложняющимся требованиям к профессиональным и личностным качествам государственных служащих, по-прежнему актуальна и требует дальнейшей научной разработки подходов к ее решению.

Библиография/References:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА - М., 2002.
2. Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2011. – №1–2.
3. Ветошкина Т. Роль компетенций в управлении персоналом // Кадровик. – № 3-1. – 2008. – С. 11–18.
4. Данькова Е.В. Социальные проблемы востребованности кадрового потенциала в современной России // Социология госслужбы и кадровой политики. – М., 2012.
5. Добрынин А.Н., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.
6. Егоршин А.П. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. – М.: НИМБ, 2007.
7. Исаченко И.И., Елизарова О.И., Кондрусь Е.А., Машинская И.С. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2013. – 206 с.
8. Лайкер Дж. Корпоративная культура Toyota: уроки для других компаний. – М.: Альпина Паблишерз, 2011.
9. Мамедова Н. А. Сущность и возможности оценки кадрового потенциала государственной гражданской службы // Открытое образование. – 2012. – № 5. – С. 93–96.
10. Тихонов С. В., Алехина О. Ф., Виндман О. В., Зверев А. В. Концепция «Трехступенчатой модели» управления проектами // Вестник ННГУ. – 2013. – №6.
11. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М., 1998. – С. 433.
1. Armstrong, M. (2002) Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami [Strategic human resource management]. – M.: INFRA - M. (In Russ.)

[1] Данькова Е.В. Социальные проблемы востребованности кадрового потенциала в современной России // Социология госслужбы и кадровой политики. – М. 2012.

2. Boldyreva, R. Iu., Mosin, F. A. (2011) Analiz sushchestvuiushchikh podkhodov k poniatiiu «Kadrovyi potentsial» [Analysis of existing approaches to the concept of "Human resources"] // Izvestiia TulGU. Ekonomicheskie i iuridicheskie nauki [Proceedings of the TSU. Economic and legal science]. – №1–2. (In Russ.)

3. Vetoshkina, T. (2008) Rol' kompetentsii v upravlenii personalom [The role of competence in the management of personnel] // Kadrovik. – № 3-1. – P. 11–18. (In Russ.)

4. Dan'kova, E.V. (2012) Sotsial'nye problemy vostrebovannosti kadrovogo potentsiala v sovremennoi Rossii [Social problems of personnel potential demand in modern Russia] // Sotsiologiia gossluzhby i kadrovoi politiki [Sociology of civil service and personnel policy]. – M. (In Russ.)

5. Dobrynin, A.N., Diatlov, S.A. (1999) Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniia [Human capital in transitive economy: the formation, evaluation, efficiency of use]. – SPb.: Nauka. (In Russ.)

6. Egorshin, A.P. (2007) Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management]: Uchebnik dlia vuzov. – M.: NIMB. (In Russ.)

7. Isachenko, I.I., Elizarova, O.I., Kondrus', E.A., Mashinskaia, I.S. (2013) Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management]: Ucheb. posobie. – M.: MGUP imeni Ivana Fedorova. – 206 p. (In Russ.)

8. Laiker, Dzh. (2011) Korporativnaia kul'tura Toyota: uroki dlia drugikh kompanii [Corporate culture Toyota: lessons for other companies]. – M.: Al'pina Pablisherz. (In Russ.)

9. Mamedova, N. A. (2012) Sushchnost' i vozmozhnosti otsenki kadrovogo potentsiala gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhby [Essence and the possibility of assessing human resource capacity of the state civil service] // Otkrytoe obrazovanie [Open Education]. – № 5. – P. 93–96. (In Russ.)

10. Tikhonov, S. V., Alekhina, O. F., Vindman, O. V., Zverev, A. V. (2013) Kontseptsiia «Trekhstupenchatoi modeli» upravleniia proektami [Concept of "three-step model" of project management] // Vestnik NNGU. – №6. (In Russ.)

11. Upravlenie personalom. Entsiklopedicheskii slovar' [Human Resource Management. Collegiate Dictionary] / Pod red. A.Ia. Kibanova. – M., 1998. – P. 433. (In Russ.)

.