

**Зимин В.А.** ©

Доктор политических и кандидат экономических наук,  
профессор кафедры государственного и муниципального управления Самарского  
государственного университета

## **ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

### *Аннотация*

*В статье определены характеристика и направления совершенствования развития кадрового потенциала на примере органов государственной власти Самарской области. Дан анализ и выявлены тенденции кадрового потенциала органов госвласти данного субъекта. Работа может быть полезна для представителей органов госвласти регионов, управленцев.*

**Ключевые слова:** государственная власть, кадры, Самарская область.

**Keywords:** government, shots, Samara region.

С 2003 года в России началась реформа государственной службы. Она осуществляется для повышения эффективности государственного управления, формирования и развития системы государственной службы, ее отдельных видов, качественной подготовки и рационального использования кадрового состава государственных органов страны [1, с. 68].

Развитие российского государства, его модернизация в решающей мере зависят от того, какие люди, какие кадры определяют направление и характер преобразований, насколько компетентны их действия, какие нравственные побуждения движут ими [7, с. 160]. В постановлении Губернатора Самарской области «Стратегия кадровой политики в органах государственной власти Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области» было отмечено, что «...кадровые вопросы в органах государственной власти Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области решаются недостаточно динамично... В области сложилась недостаточно эффективная система взаимодействия в решении кадровых вопросов между органами государственной власти и органами местного самоуправления. В структуре органов государственной власти Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области имеет место дублирование функций, стремление опираться только на свои силы, не принимая во внимание возможность синергетического эффекта от совместных действий на различных уровнях власти... Понятие «развитие персонала» в ряде объектов кадровой политики подменено понятием «повышение квалификаций», которое предполагает, по существу, лишь получение или обновление имеющегося запаса знаний, а не формирования конкретных профессиональных, прежде всего управленческих навыков... Кадровые процедуры отбора и назначения на вакантные должности, реализуемые в органах государственной власти Самарской области и органов местного самоуправления в Самарской области в соответствии с нормативными документами, иногда носят формальный характер. Современные инструменты оценки кадров используются недостаточно» [9].

В настоящее время в целях повышения эффективности работы с кадровым резервом органов государственной власти Самарской области осуществляется подготовка лиц, включенных в кадровый резерв в соответствии с индивидуальным планом подготовки, в котором предусмотрены конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение необходимых теоретических и практических знаний, более глубокое освоение ими характера будущей работы, выработку организаторских навыков руководства, для лиц, претендующих на должность руководителя. Необходимая информация размещена на официальном сайте

того или иного государственного органа – Самарской Губернской Думы, Администрации Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области в разделе «Вакансии».

Так, если говорить о Правительстве Самарской области, то в течение 2014 года было проведено пять заседаний Комиссии по формированию кадрового резерва в Правительстве Самарской области. По результатам этих заседаний проведено зачисление в кадровый резерв 49 кандидатов. Из них назначены на должность 7 человек. Наиболее активное участие в формировании резерва кадров принимает молодежь до 30 лет. Прежде всего, это связано с активной жизненной позицией данной категории и стремлением приобрести опыт и знания на государственной гражданской службе. При этом, учитывая стаж и опыт работы, кандидаты подают заявления в большинстве случаев на соискание должностей ведущей (главный специалист, консультант) и старшей групп (специалист 1 категории, ведущий специалист).

Более низкий процент людей возрастной категории 31–50 лет обусловлен неверием в «прозрачность» и результативность процедуры вступления в кадровый резерв, в действительность назначения на образующиеся вакантные должности, а также несоответствием уровня материального вознаграждения компетентности и опыту соискателя.

Расходы на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих формируются по остаточному принципу и хронически недофинансируются. Так, показатели в 2014 году по обучению государственных гражданских служащих на курсах повышения квалификации, финансируемых из бюджета Самарской области, выполнены только на 72,7 %. За три прошедших года повысили квалификацию 42 % государственных гражданских служащих, что более чем в два раза ниже требований действующего законодательства.

Сложившаяся ситуация в развитии государственной гражданской службы, ее кадрового потенциала показывает, что реализуемые меры являются недостаточными для ее позитивного изменения. Министерством труда и социальной защиты подготовлены поправки к Федеральному закону «О государственной гражданской службе». Предлагается с 1 января 2017 года для государственных служащих в Российской Федерации ввести квалификационные требования. Их обяжут иметь высшее профильное образование.

К госслужащим предполагается предъявлять базовые (к уровню образования, стажу гражданской службы, профессиональным качествам и т. д.) и функциональные (к конкретной специальности и направлению) требования, а также личные характеристики.

В частности, для замещения должности госслужбы категорий «руководители», «помощники» и «специалисты» соискатели должны будут иметь образование не ниже уровня специалитета или магистратуры по профильному направлению. Относительно категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп предлагается установить требование о наличии образования не ниже уровня среднего профессионального.

Помимо этого, будут проверяться знания основ Конституции РФ, законодательства о гражданской службе и антикоррупционного законодательства, навыки в области информационно-коммуникационных технологий, знание русского языка и профильные навыки, связанные с видом деятельности. Квалификационные требования будут устанавливаться правительством.

Министерство труда и социальной защиты планирует провести внеочередную аттестацию в государственных органах до 31 декабря 2017 года.

Л.Н. Тимофеева пишет, что «сокращается число женщин в высших сферах управления. ... Женщины занимают более 70 % низких и средних должностей, однако на высоких руководящих постах их чрезвычайно мало» [10, с. 47]. Мы согласны и отмечаем, что в Самарской области недостаточно женщин-руководителей в органах государственной власти [2; 5].

Необходимо повышать эффективность взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества, повышать открытость их деятельности. В регионах произошел запуск механизмов системы «Открытого правительства». В Самарской области

альтернативное электронное правительство начало действовать с 1 июля 2012 года. Это современный способ оказания государственных и муниципальных услуг в новом формате. Это новая форма организации деятельности органов госвласти, направленная на повышение оперативности и удобства взаимодействия граждан с органами власти. В данной форме активно используются информационно-коммуникационные технологии. Программа «Электронный гражданин» дает возможность всем гражданам адаптироваться к условиям современного общества, научиться самостоятельно обращаться с вопросами на сайты президента, губернатора и других руководителей, получать сведения по социальному, пенсионному обеспечению, разъяснения по вопросам жилищно-коммунального хозяйства.

Все устремления Губернатора Самарской области Н. И. Меркушкина направлены на то, чтобы в составе его команды были культурные, образованные и профессионально подготовленные люди. Однако в регионе выявляются чиновники-нарушители. За недостоверные сведения о доходах в 2014 году более 200 государственных служащих Самарской области были наказаны.

В своем Послании Губернатор (2014 г.) особо сказал о коррупции: «Это зло несовместимо с успешным экономическим, социальным и духовным развитием. Там, где есть коррупция, нет управляемости, нет власти» [8].

Автор статьи поддерживают законопроект Минтруда о создании реестра чиновников, уволенных «за утрату доверия» в связи с коррупцией. Наличие черного списка не даст коррупционерам при последующем устройстве на работу (на государственную службу) скрыть причину прежнего увольнения. В этот список предлагается вносить чиновников-коррупционеров любого уровня. Только в 2014 году по статье «утрата доверия» в России было уволено 162 государственных служащих, а за коррупцию осуждено 8 тысяч человек [6].

Основными направлениями решения указанных и других проблем являются совершенствование формирования и подготовки кадрового резерва на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и процедуры их отбора. Следует подчеркнуть, что это самым тесным образом взаимосвязанные процессы, поэтому их совершенствование окажет большое влияние на работу всей системы кадрового обеспечения органов государственной власти Самарской области.

Таким образом, исходя из всего сказанного, считаем, что именно на этих аспектах формирования кадрового потенциала и в целом кадровой политики в органах государственного управления необходимо в настоящее время сосредоточить самое пристальное внимание, что позволит сконцентрировать ресурсы на приоритетных направлениях развития государственной гражданской службы, достигнуть положительной динамики кадрового потенциала.

В целом сегодня в регионе сложилась определенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового корпуса государственных управленческих структур Самарской области. Определены основные подходы к формированию кадров органов государственной власти, проводятся организационные мероприятия по оптимизации численности и расходов на содержание госслужащих. В основном в органы государственного управления Самарской области отбираются кадры, имеющие значительный опыт работы в отдельных профессиональных сферах, со сложившимися ценностями и стандартами профессиональной деятельности. В последние пять лет в регионе происходило увеличение числа молодых специалистов в структурах органов государственной власти, а также снизился приток работников, не имеющих стажа государственной или муниципальной службы [3; 4]. Таким образом в Самарской области отмечается усиление кадрового состава органов государственной власти как с точки зрения опыта работы, так и профессиональной подготовки.

Постановление Губернатора «Стратегия кадровой политики в органах государственной власти Самарской области, государственных органах Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области» (в ред. от 28.09.2012 г.) должно стать основополагающим документом в кадровой политике в органах госвласти. Реализация

этого постановления зависит от уровня координации усилий и лидерства руководящего состава органов государственной власти региона и органов местного самоуправления в Самарской области.

### Литература

1. Гегедюш Н. С., Масленникова Е. В., Мокеев М. М. и др. Государственное и муниципальное управление. – М. : Высшее образование, 2008.
2. Зимин В. А. Женщины России в политике и структурах власти // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 10. С. 297–299.
3. Зимин В. А. Политическая модернизация в России. – Самара, 2012.
4. Зимин В. А. Политические модернизационные процессы в Российской Федерации // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение: вопросы теории и практики. – 2012. – № 12-2. – С. 74–79.
5. Зимин В. А., Морозова Г. А. Изменение социальных ролей российских женщин в условиях реформ // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2013. – № 6. – С. 70–74.
6. Кривякина Е. Утратил доверие – забудь о госслужбе // Комсомольская правда. – 2015. – 23 января.
7. Осейчук В. И. Государственная служба. – Тюмень, 2010.
8. Послание Губернатора Самарской области Н. И. Меркушкина. [Электронный ресурс] / URL: <http://www.vkonline.ru/content/view/88899/poslanie-gubernatora-nikolaya-merkushkina>. (Дата обращения – 25.01.2015.)
9. Постановление Губернатора Самарской области «Стратегия кадровой политики в органах местного самоуправления в Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области» (в ред. от 28.09.2012). [Электронный ресурс] / URL: <http://www.zakonprost.ru/content/regional/57/886625>. (Дата обращения – 25.01.2015.)
10. Тимофеева Л. Н. Конфликты на государственной службе: проблемы управления. – М. : Изд-во РАГС, 2009.