

**К ВОПРОСАМ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ**

D.V. Elbaeva

**TO THE QUESTIONS OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL
OF THE STATE CIVIL SERVICE IN THE BURYATIYA REPUBLIC**

The questions of formation of personnel potential of the state civil service of Republic Buryatia are considered in article. The author conclusions that formation of personnel structure, its enrichment is possible only on the basis of qualitatively updated control system.

Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи [1].

Первичные аксиоматические составляющие «кадровый потенциал» – это потребности и труд, результаты и затраты. Представления об их соизмерении определяемого через понятие эффективности изначально заложены в самой основе рассматриваемой экономической категории.

Управление кадровым потенциалом может реализовываться в нескольких направлениях [2].

Первое направление должно представлять собой процесс формирования кадрового потенциала. Он должен включать не только отбор, подбор и назначение на должность, но и диагностику потенциала на дослужебной стадии. Расширение сферы диагностики является необходимым, поскольку кадровый потенциал органов государственной власти должен представлять собой совокупность людей, которые характеризуются определенными профессиональными качествами в конкретной сфере управления. Люди, представляющие в совокупности свой кадровый потенциал для органов государственной службы, должны иметь определенные способности и личностные качества, способствующие повышению эффективности их работы.

Кадровый потенциал играет значимую роль при структуризации системы органов государственной власти, а также позволяет более четко выделить и описать ее динамические параметры. Следует отметить, что функционирование этой системы имеет прямую зависимость от качества кадрового потенциала, которое, в свою очередь, измеряется с помощью следующих показателей: уровень образования, профессия, квалификация, специализация труда, возрастная и половозрастная структура, стаж работы и др. Поэтому кадровый

потенциал необходимо рассматривать как одну из основных составляющих, определяющих пути дальнейшего развития государственной службы.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает работника не просто как участника производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса, как «носителя» общественных потребностей.

Качественную характеристику кадрового потенциала можно рассматривать в виде трех составляющих: физической (состояние здоровья, тип нервной системы, работоспособность), интеллектуальной (врожденные умственные способности, профессиональный и квалификационный уровни, волевые, коммуникационные и лидерские способности), социальной (социальная среда, защищенность).

Под кадровым потенциалом государственного управления понимается совокупность способностей и возможностей персонала, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах всего государства.

Современная система управления кадрами в условиях рыночной экономики представляет возможности разработки новой, более гибкой стратегии развития кадрового потенциала, приводящей к радикальным изменениям в системе управления кадрами.

Главной целью государственной кадровой политики является формирование такого кадрового потенциала, который в профессиональном и деловом отношении позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие государственного аппарата [3].

Проводимая кадровая политика направлена на принятие мер по развитию профессионального и творческого потенциала работников органов исполнительной власти. Значительное место среди них занимают мероприятия по рациональному разделению труда работников, обеспечивающие правильный подбор, расстановку и использование кадров в соответствии с их квалификацией, уровнем подготовки и опытом работы.

В связи с этим особое значение приобретает решение вопросов:

- объективности в определении результатов деятельности работников по выполнению закрепленных за ними обязанностей и установлении с учетом квалификации деловых и личностных качеств, их соответствия занимаемым должностям;

- выявления на этой основе динамичных, перспективных, энергичных, творчески мыслящих и инициативных работников для включения их в кадровый резерв;

- разработки предложений по совершенствованию работы с кадрами, повышению эффективности труда, как отдельных исполнителей, так и коллектива в целом.

Решению этих вопросов и призвана способствовать аттестация, которая является одним из механизмов оценки уровня профессионализма и потенциальных возможностей служащих [4].

Успех оценки кадров в ходе аттестации во многом зависит от правильности выбора методов оценки, который может быть сделан на основе их тщательного анализа.

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как «кадровый потенциал» и «управление кадрами», поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность предприятия в условиях острой рыночной конкуренции [5]. Управление кадрами – это многогранный и исключительно сложный процесс, имеющий свои специфические особенности и закономерности [6].

Управление кадрами на практике заключается в формировании системы управления кадрами, в планировании кадровой работы и в разработке оперативного плана кадровой работы; определении кадрового потенциала государственной службы и потребности ее в персонале.

Основная цель управления кадрами в современных условиях – сочетание эффективного обучения персонала, повышения квалификации и трудовой мотивации для развития способностей работников и стимулирования их к выполнению работ более высокого уровня [7].

На практике процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой [8].

Формирование кадрового потенциала общества в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство всего трудоспособного населения страны. Иными словами, формирование представляет собой создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида [9].

При формировании кадрового потенциала необходимо учитывать профессионально-психологические, квалификационные, социальные, демографические, медико-биологические, идейно-политические, нравственные и другие факторы.

Мерой качества сформированного кадрового потенциала выступает степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями динамично развивающегося

общественного хозяйства. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом [10].

Использование кадрового потенциала рассматривается отечественными авторами, как в количественном отношении, так и в качественном. С количественной точки зрения наличие (достаточность) кадров в каждом структурном подразделении в целом определяется исходя из объемов производственных заданий и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а с качественной – степенью соответствия профессионально-квалификационного уровня работников.

На формирование и использование кадрового потенциала оказывает влияние целая система внешних и внутренних факторов. Под внешними факторами нами понимаются условия, которые государственная гражданская служба не может изменить, но должна учитывать при формировании и использовании собственных кадров. Внутренние же факторы представляют условия, которые в значительной степени поддаются управлению воздействию. При анализе кадрового потенциала необходимо учитывать взаимосвязь экономических предпосылок с научно-техническим, производственным развитием.

Становление института государственной гражданской службы Российской Федерации, в частности Республики Бурятия, формирование и развитие его кадрового потенциала в условиях модернизации общества выступает как сложное многоплановое социальное явление. Его социальное начало предопределено интересами общества, правами и свободами граждан, интересами кадров, работающих в государственном аппарате.

На начало 2005 г. аппарат государственной службы составлял 1 млн 318 тыс. служащих в условиях растянутых коммуникаций, огромных территорий и низкой плотности населения [11].

Следует отметить, что одной из актуальных проблем государственного управления является отсутствие концептуальных взглядов и подходов, характеризующих место и роль государственных служащих в общей системе экономических отношений и их положение в социальной структуре современного общества.

Прежние принципы, формы и методы работы с кадрами, используемые административно-командной системой, такие, как номенклатурный подход, жесткая идеологическая ориентация, политические пристрастия, определенная партийная принадлежность, пришли в противоречие с демократическими установками общества, стали препятствием в развитии эффективного использования трудового потенциала кадров государственного аппарата.

Противоречие между «устаревшим» профессионализмом значительной части кадров гражданской службы и новыми общественными потребностями обострилось в условиях возникновения и расширения ответственности на свободном рынке труда и требует своего разрешения.

Государственная гражданская служба обладает мощным энергетическим потенциалом социальных преобразований, играет ведущую роль в развитии общественной системы. Как во всяком явлении, в ней присутствуют противоположные тенденции: созидания и разрушения, прогрессивная и консервативная, конструктивная и деструктивная, конфронтационная и консолидирующая. От преобладания одной из них во многом зависит тип возникающих социальных связей (партнерской или конкурентной), который в свою очередь определяет степень целостности, единства политически организованного сообщества.

Несмотря на солидную нормативную базу государственной службы, работа с резервом кадров для руководителей органов исполнительной власти РБ еще не стала актуальной, первостепенной, системно организованной. При этом острой проблемой остается незначительный оперативный резерв на руководящие должности государственной службы.

Проблема конкурсного отбора на государственную службу РБ тесно увязана с проблемой формирования кадрового резерва на государственную службу. Правовое регулирование по этому вопросу осуществляется соответствующими нормативными документами. Так, 3 марта 2005 г. № 488 издан Указ Президента РБ «О кадровом резерве на государственные должности государственной службы РБ» [12].

Государственная гражданская служба – организационно-функциональное выражение (проявление, осуществление) государственной власти, которая опирается на специальный аппарат принуждения и распространяется на все население, является концентрированным выражением, ядром политической организации общества [13].

Состояние государственной службы РБ в целом соответствует ситуации в государственной службе РФ. Наряду с позитивными тенденциями в развитии существуют проблемы, препятствующие эффективному функционированию, одной из которых являются противоречия и проблемы в законодательстве о государственной службе и недостаточно полное регулирование государственно-служебных отношений государственной службы РБ.

Для выявления основных проблем, и определения путей повышения кадрового потенциала государственной гражданской службы Республики Бурятия, в январе-марте 2007 г. под руководством преподавателей кафедры Государственного и муниципального управления факультета экономики и управления Бурятского государственного университета А.М. Баданова и Д.В. Елбаевой студентами 5 курса специальности «Госу-

дарственное и муниципальное управление» было проведено социологическое исследование среди государственных служащих Республики Бурятия.

Численность государственных гражданских служащих в Республике Бурятия на 1 января 2007 г. составляет 2269 человек. В том числе – 92 человека работают в законодательной власти, 1965 человек – в исполнительной власти, 146 – в судебных органах власти, 67 – в других государственных органах [14].

Генеральной совокупностью явились государственные служащие, работающие в органах исполнительной власти – 1965 человек. Методом квотной гнездовой выборки была выделена выборочная совокупность – 197 государственных служащих. Выборка репрезентативна по полу, возрасту, образованию, социальному происхождению.

В опросе участвовало 35% мужчин и 65% женщин. При этом налицо проявилась закономерность: чем выше должность, тем больше в штатах мужчин (13%) и меньше женщин (9,5%), и, наоборот, среди специалистов соответственно 20% мужчины и 55% женщины. Такого рода тенденции можно связать с проблемами гендерного подхода в управлении.

Возрастная структура респондентов колеблется от 20 до 60 лет, среди руководителей доминирует группа в возрасте 40-60 лет, а среди специалистов – 20-40 лет.

Высшее профессиональное образование имеют 94% респондентов, из них только 28% имеют образование соответствующего профиля, отвечающего современным запросам государственного управления, послевузовское образование имеют 10%, а ученую степень – 4% опрошенных.

Следовательно, значительная часть государственных служащих не обладает достаточно основательной подготовкой и современными знаниями в сфере государственного управления. На вопрос «Какие трудности сегодня испытывает государственная гражданская служба Республики Бурятия?» 25% респондентов ответили – «недостаток знаний».

Остальные ответы расположились следующим образом. Несовершенство законодательной и нормативной базы отметили более половины опрошенных (68,8%); на неблагоприятную социально-политическую ситуацию в целом согласились 30%, на устаревшее оборудование – 23,9%, на неудовлетворительные отношения с клиентами – 4,1% и на недостаточную финансовую обеспеченность своей профессиональной деятельности – 57,2%. Эти факторы могут негативно влиять на мотивацию труда и создавать предпосылки нарушения служебной этики.

Профессиональные ориентации и установки на карьеру обычно закладываются в семье. Социальное прохождение респондентов представлено следующим образом: 16,5% работников – выходцы из семей рабочих, 9,8% – из крестьян, 68,8% – из семей служащих, 2% – из военнослужащих и 2,7% являются выходцами из семей руководящих работников. Говоря о характере предшествующей деятельности, 28,7% респондентов ответили, что были выдвинуты на государственную службу с административной работы, 15,7% – хозяйственной, 10% – преподавательской, 16,4% – с работы в общественных организациях, 14,4% назвали другой вид деятельности.

Немаловажным было определение главного направления практической работы с кадрами и кадровым потенциалом. Проведенный анализ показал, что подавляющее большинство респондентов (63%) ориентировано на обеспечение высокопрофессиональными, компетентными кадрами гражданской службы; 21% считают, что нужно проводить реформу профессионального образования, совершенствование послевузовского образования с учетом демократических преобразований и по 8% – создание новой нормативно-правовой базы кадровой работы, ее социологическое, статистическое обеспечение, а также определение своих задач и приоритетов, разработка программ и планов кадрового обеспечения своих функций и полномочий.

Успешное решение задач, стоящих перед государственной гражданской службой РБ во многом зависит от того, насколько эффективно будет осуществляться работа с кадровым резервом, сформированном на конкурсной основе для замещения должностей государственной гражданской службы.

Основной причиной перехода на государственную службу половина респондентов (50,4%) назвали желание реализовать свой творческий и интеллектуальный потенциал, на втором месте стоит желание заниматься привлекательным делом (30,4%). Для каждого четвертого побудительным мотивом явилось стремление улучшить свое положение в обществе. Каждый пятый из опрошенных перешел в государственный аппарат с желанием самоутвердиться, найти себя (21%) и повысить уровень своего благосостояния, 15% респондентов затруднились с ответом, а 2,9% ответили другое.

Результаты анализа позволяют сделать вывод, что у большинства опрошенных доминирует творческое начало, желание заниматься привлекательным делом стоит на одном из первых мест, следовательно, они не желают уходить из государственной службы (78%). Всего лишь 2,2% респондентов хотели бы сменить место работы и 5,5% – скорее да, чем нет. При этом на служебное продвижение рассчитывают 52% опрошенных, следует обратить внимание на то, что карьерная ориентация свойственна чиновникам до 30 лет, пришедшим в органы государственной власти недавно.

Что является важнейшими кризисными явлениями на государственной гражданской службе? 28% – отсутствие прозрачности власти, ее действий; 20% – наличие рецидивов коррумпированности и злоупотреблений служебным положением; 18% – отчуждение аппарата государственной службы от граждан; 15% – нестабильность государственного аппарата, вызванная его частыми, недостаточно проработанными реорганизациями; 12% – авторитарный стиль управления, проявления бюрократизма, волокиты, увлечение бумаготворчеством, командными методами, директивной стороной деятельности; 7% – игнорирование важнейших принципов кадровой политики, установленных процедур подбора и работы с ними.

На вопрос «Какие факторы определяют устойчивость положения чиновников на государственной службе?» респонденты ответили таким образом: на первый план вышли факторы профессионализма (87,8%), опыта и стажа работы по специальности (77,2%). К числу следующих факторов служащие отнесли правовую образованность (51,3%), значительно меньше – на умение поддерживать отношения с «нужными» людьми (5,7%). Таким образом, приходим к выводу, что доминирующим, оказывающим существенное влияние на карьеру чиновника на данный момент является принцип профессионализма.

Следующим важнейшим показателем места и роли государственных служащих в социальной структуре общества являются статусные оценки. Анализ показывает, что чиновники достаточно четко выделяют себя в сложившейся структуре общества. Об этом свидетельствуют ответы респондентов на вопрос: «К какой социальной группе Вы себя причисляете». 25,3% отнесли себя к административно-политической элите, 52,5% – к управленцам, 20,2% – к служащим. Полученный результат относительно социальной самоидентификации приводит к выводу о том, что почти 80% опрошенных относят себя к управленцам.

Большинство респондентов (59%) на вопрос «Какие существуют проблемы в повышении кадрового потенциала на государственной гражданской службе?» ответило, что это недооценка, морально-этического фактора как при приеме на службу, так при выдвижении на руководящие должности. Это является одной из причин проявления коррупции, взяточничества, бюрократизма и других негативных последствий. В итоге снижается авторитет, падает доверие к государственной службе со стороны населения. 31% – ежегодные, по существу непрерывные, структурные перестановки. Это усиливает нестабильность кадровой ситуации и неуверенность сотрудников в обеспечении работой. 10% считает, что это частая смена первых лиц. Приход на руководящие должности новых лиц, как правило, сопровождается сменой всей «команды», кадровой перетряской аппарата. При этом не всегда учитываются квалификация, профессионализм, деловые качества сотрудников, ломается судьба многих специалистов, что оказывает негативное воздействие на состояние кадрового состава органов исполнительного управления.

Немаловажной характеристикой государственных служащих как социальной общности являются профессионально-функциональная установка. Проведенный анализ показал, что подавляющее большинство чиновников (91%) ориентировано на выполнение задач государственной службы. Среди наиболее характерных качеств государственных гражданских служащих, выделяемых респондентами, 83,3% отмечают исполнительность, 73% – организованность, около трети опрошенных – целеустремленность и тактичность, каждый четвертый выделяет новаторство и только каждый семнадцатый отметил консерватизм и осторожность.

В системе приоритетов государственных служащих в оценке собственной деятельности на первом месте стоит оценка вышестоящего руководства – 77,8%, затем мнение коллег по работе – 69,8%, для 44,1% на первом месте собственное мнение, и только для 25,5% – мнение клиентов.

Задачу аттестации государственной гражданской службы, как установление служебного соответствия государственных служащих занимаемой должности определили 47% опрошенных государственных служащих, 23% – выявили перспективы использования потенциальных способностей и возможностей государственного гражданского служащего; 18% считают, что это стимулирование роста профессиональной компетенции государственного служащего и 12% считают, что главной задачей является стимулирование роста профессиональной компетенции государственного служащего.

Результаты аттестации позволяют оценить профессиональную деятельность чиновников исполнительной власти республики, определить их соответствие квалификационным требованиям по замещаемым должностям, результативность в решении поставленных перед ними задач.

Ответы на вопрос «Как можно решить проблему резерва кадров на государственной гражданской службе?» расположились следующим образом: совершенствуя нормативную и методическую базу (28%); выявляя количественные и качественные потребности в оперативном и стратегическом резерве кадров на государственную службу (14%); выявляя через конкурсный отбор специалистов и руководителей, имеющих соответствующий потенциал для зачисления в резерв, в том числе на руководящие должности (49%); разрабатывая и реализуя план подготовки резерва кадров на государственную службу РБ (9%).

На вопрос «Какие эффективные формы повышения кадрового потенциала существуют на государственной гражданской службе?» большинство (51%) ответило, что необходимо создание кадрового резерва и эффективное его использование; развитие профессиональных качеств государственных служащих (19%); оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведе-

ния аттестации или сдачи квалификационного экзамена (11%); 9% – создание возможностей для должностного (служебного) роста; 6% и 4% опрошенных соответственно выбрали применение образовательных программ и государственных образовательных стандартов и использование современных кадровых технологий.

В целом проведенный анализ положения государственных служащих, его кадрового состава, а также проблемы и эффективные формы повышения кадрового потенциала государственной гражданской службы в Бурятии позволяют отметить следующее, что на данный момент государственные служащие представляют собой профессиональную общность с довольно четкими слоевыми очертаниями, об этом свидетельствует высокая самоидентификация опрошенных. Несовершенство законодательной и нормативной базы, как отметили сами опрашиваемые, слабая финансовая поддержка могут явиться причинами нарушения служебной этики и не стабилизации кадрового состава государственной гражданской службы. Работа в аппаратах органов государственной власти для значительной части чиновничества ценна, главным образом, как реализация своего творческого и интеллектуального потенциала. Респонденты не отрицают тот факт, что на государственной службе в данное время существует коррумпированность и злоупотребление служебным положением государственными служащими. Мировая практика свидетельствует об увеличивающейся тенденции превращения государственных служащих в социальных менеджеров, ориентированных на удовлетворение нужд граждан. По результатам исследования пока такого перехода от профессиональной общности администраторов-управленцев к слою социальных менеджеров не наблюдается. В этой связи необходимо дальнейшее совершенствование организационно-правового механизма функционирования государственной службы как социального института.

Государство выделяет большие ресурсы на управление, содержит значительный аппарат, совокупная управленческая деятельность которой весьма объемна и напряжена, что создает впечатление, будто государственное управление поставлено на достаточно высоком уровне. В то же время, как показывает анализ сложившейся ситуации, управление кадровой сферой государственной службы ведется вяло, слабо, нецеленаправленно.

Поэтому важнейшей социальной задачей в условиях реформирования современного общества является формирование кадрового состава органов власти и управления, что требует больших умственных, финансовых и организаторских усилий и затрат.

Можно сделать вывод, что жизненно необходим всесторонний и объективный анализ кадровой ситуации, сложившейся в органах государственной власти и их аппарате, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Беспристрастная «ревизия» позволит извлечь уроки из практики решения кадровых вопросов за последнее десятилетие, выявить как позитивные, так и негативные тенденции, осмыслить допущенные ошибки, а также по возможности спрогнозировать кадровую ситуацию в государственном аппарате, в обществе в целом, как на ближайшую, так и на отдаленную перспективу.

Нарушения норм права имеют место потому, что законодательством о государственной службе не предусмотрен четкий механизм контроля за соблюдением и неукоснительным исполнением соответствующих требований нормативно-правовых актов. Не определен также правовой механизм ответственности должностных лиц за неисполнением или ненадлежащим исполнением требований законодательства о государственной службе.

В настоящее время должного внимания решению проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих не уделяется. Обучение государственных служащих недостаточно увязано с исполнением их служебных обязанностей, с предполагаемым повышением по службе. Учебные заведения не принимают участия даже в рекомендательной форме в распределении своих выпускников, нет правовых гарантий их трудоустройства после окончания учебного заведения.

Получение дополнительного профессионального образования не подкреплено соответствующей мотивацией, материальными и моральными стимулами, недостаточно увязано с оплатой труда работников, с их продвижением по службе, с другими формами поощрения. На более высокий уровень оплаты труда, на продвижение по службе должны прежде всего рассчитывать работники, непрерывно повышающие свой профессиональный уровень.

За последние годы наблюдается значительный отток квалифицированных государственных служащих в различные негосударственные структуры, которые имеют возможность предложить им лучшие условия оплаты труда и материального обеспечения. Тот факт, что ни один орган власти не укомплектован полностью, свидетельствует о снижении престижа гражданской службы, слабой социальной защищенности государственных служащих и недостаточности стимулов в работе.

Проблему стабилизации кадрового состава гражданской службы нередко напрямую связывают с увеличением его денежного содержания. Думается, такой чисто механический подход ее не решит. Рост заработной платы находится в прямой зависимости от профессионализма, компетентности, эффективности труда.

В настоящее время происходят различные процессы, которые отрицательно сказываются на жизнедеятельности общества, в частности на государственную гражданскую службу, т.е. существующие проблемы и

кризисные ситуации накладывают значительный отпечаток на состояние кадрового потенциала и кадрового корпуса государственной гражданской службы.

Повышенное внимание к проблемам использования кадрового потенциала государственной гражданской службы обусловлено теми серьезными изменениями, которые претерпевает государственный аппарат в ходе осуществляемых в России социально-экономических и политических реформ.

Создание соответствующей нормативной и правовой базы, организационных механизмов и информационной структуры, обеспечивающих ведение реестров государственных гражданских служащих, как универсального банка данных, позволит учитывать и эффективно использовать их потенциал.

Наблюдается острая потребность в соответствующем научно-методическом сопровождении реализации нового законодательства о государственной гражданской службе, в том числе по вопросам, связанным с формированием и подготовкой кадрового резерва для замещения должностей государственной гражданской службы Российской Федерации.

Необходимо выделить два основополагающих принципа развития кадрового потенциала государственной гражданской службы: эффективность и системность критериев отбора и оценки специалистов; ориентированность системы подготовки кадров на развитие и планирование карьеры.

В таком субъекте Федерации, как Республика Бурятия, современная кадровая политика должна быть деятельностно ориентированной. Необходимо перенести центр тяжести с процедур, правил и предписаний на конкретные действия с людьми, ориентированные на конечный практический результат.

На основе качественного анализа кадрового состава государственных служащих была выявлена необходимость решения следующих наиболее острых проблем: повышение профессионализма и компетентности государственного служащего; практическая реализация конкурсной системы отбора и аттестации государственных служащих; создание единого банка данных по кадровому потенциалу и резерву; устранение неопределенности его правового статуса; достижение социальной защищенности; актуальность адресной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Успешное решение задач, стоящих перед государственной гражданской службой Российской Федерации во многом зависит от того, насколько эффективно будет осуществляться работа с кадровым резервом, сформированном на конкурсной основе для замещения должностей государственной гражданской службы.

Целенаправленная работа в рамках данного исследования, во-первых, позволит избежать бесцельной траты средств на не оправдывающие себя мероприятия, а во-вторых, решить проблему адаптации новых кадров, повысить их профессионализм с учетом новых требований и условий работы. Все это в результате послужит достижению стабилизации и дальнейшему развитию экономики Республики Бурятия.

Таким образом, по проведенному анализу можно предложить следующие рекомендации. Формирование кадрового состава, его обогащение возможно только на базе качественно обновленной системы управления. Это требует создания центров управления в регионах, действующих в соответствии с едиными принципами организации и управления гражданской службой, но учитывающих специфику управления в регионах и несущих всю полноту социальной и юридической ответственности за эффективность управленческих решений и исполнение российского законодательства в сфере организации гражданской службы. Следует подготовить и принять специальную целевую республиканскую программу кадрового обеспечения проводимых социально-политических реформ, предусматривающую комплекс мер, направленных на качественное укрепление кадрового состава не только государственного аппарата, но и всего общества в целом.

Необходимо привести систему формирования и использования кадрового резерва в соответствие с современными требованиями, обеспечить высокую технологичность этого процесса, исключить проявления необъективного подхода к перспективным работникам, их карьерным устремлениям.

Более четко определить критерии подбора и расстановки руководящих кадров, позволяющие объективно рассматривать характеристики кандидатов к выдвижению, снижающие ошибочность кадровых назначений, выработать механизм ответственности руководителей за кадровые ошибки.

Органы власти и управления, институты гражданского общества законности и правовой регламентации осуществляют свою деятельность в интересах личности, общества и государства. Это предполагает создание механизмов открытости органов государственной власти для институтов гражданского общества по вопросам государственной кадровой политики, объективности информации о решениях государственных органов, затрагивающих права и законные интересы граждан, взаимной ответственности за состояние всего кадрового корпуса.

Литература

1. Советский энциклопедический словарь. М., 1981. С.105.
2. Газиева И.А. Место и роль кадрового потенциала в органах государственной службы / И.А. Газиева // Государственное управление в России: традиции и современность: материалы III Всерос. науч.-практ. конф. 22-23 мая 2002. – Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 2002. – С.69-70.
3. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба / А.Ф. Ноздрачев. – М., 1999. С.296.

4. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / под ред. А.А. Дергача. - М.: Изд-во РАГС, 2002.
5. Баканов Г. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента / Г. Баканов, Б. Прошкин // Человек и труд. 1999. №10 – С.31-40.
6. Алексеев В.В. Кадровый потенциал отрасли / В.В. Алексеев – М.: Знания, 1999. – С. 64.
7. Кокорев В.Л. Мотивационные модели управления / В.Л. Кокорев. – Барнаул: Типография ЭФ АГУ, 2002. – С. 250.
8. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2000. – С. 300.
9. Типы управленческой карьеры в России // ЭКО. – 2001. – № 4. – С. 132-134.
10. Трудовой потенциал: формирование и использование в современных условиях: сб. науч. трудов / под ред. Г.С. Вечканова. – СПб., 2001. – С. 128.
11. Россия в цифрах.2005: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2005.
12. Указ Президента РФ от 03.03.2005 г. № 488 «О кадровом резерве на государственные должности государственной службы РФ».
13. Игнатов В.Г. Государственная служба субъектов РФ: Сравнительно-правовой анализ: учеб. пособие / В.Г. Игнатов. - Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2000. – 132.
14. Статистический бюллетень // Бурятстат.2007.№03-02-07.

Literature

1. The Soviet encyclopaedic dictionary. Moscow, 1981. P.105.
2. Gazieva I.A. A place and a role of personnel potential in public service bodies // The Government in Russia: traditions and the present: materials of III Russian Scientific conference, on May, 22-23nd, 2002 – N.Novgorod: Publishing house VVAGS, 2002. – P.69-70.
3. Nozdachev A.F. Public service. – Moscow, 1999. P.296.
4. Personnel potential of public service: an estimation and certification. Under the edition of A.A.Dergach. – Moscow: Publishing house RAGS. 2002.
5. Bakanov G. Proshkin B. Place of an estimation of the personnel in system of personnel management // Person and work. 1999. №10 – P.31-40.
6. Alekseyev V.V. Workers branch potential. – Moscow: Znanie, 1999. – P. 64.
7. Kokorev V. L. Motivational models of management. – Barnaul: Printing house EF AGU, 2002. – P. 250.
8. Travin V.V. The basics of personnel management. – Moscow: Delo, – 2000. – P. 300.
9. Types of administrative career in Russia // EKO. – 2001. – № 4. – P. 132-134.
10. Labour potential: formation and use in modern conditions: coll.of science. works / Under the edition of G.S.Vechkanova. – Saint - Petersburg – 2001. – P. 128.
11. Russian data.2005 / Rosstat. – Moscow, 2005.
12. The decree of President of Republic of Buryatia from 03.03.2005 № 488 «About a personnel reserve on the state posts of public service of Republic of Buryatia».
13. Ignatov V.G.of subjects of the Russian Federation: the rather-legal analysis: the Manual. – Rostov-on-Don, 2000. – P. 132.
14. The statistical bulletin // Buryatstat. 2007. № 03-02-07.

Елбаева Дарима Валерьевна – кандидат филологических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Бурятского государственного университета.
Адрес: 670000, ул. Ранжурова, 8, каб. 1302.