

**Болдырева С. Б.**, кандидат экономических наук, доцент,  
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,  
г. Элиста, Российская Федерация  
E-mail: boldyreva\_sb@mail.ru

**Иджилова Д. В.**, кандидат экономических наук, доцент,  
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,  
г. Элиста, Российская Федерация  
E-mail: nimeeva\_dv@mail.ru

**Чадлаева Н. Е.**, кандидат экономических наук,  
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,  
г. Элиста, Российская Федерация  
E-mail: darbak80@list.ru

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Аннотация.** Основные проблемы государственных служащих в современном обществе связаны с кадровой политикой, неэффективностью работы, бюрократизмом и низким уровнем квалификации работников. Решение этих проблем требует комплексного подхода. Для улучшения положения государственных служащих необходимо принимать конкретные меры: реформирование кадровой политики, обучение государственных служащих, усиление антикоррупционных мер. На современном этапе развития страны проблема совершенствования кадровой политики государственной службы становится все более серьезной.

**Ключевые слова:** управление персоналом, кадровая политика, государственная гражданская служба.

- Boldyreva S. B.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov  
Elista, Russian Federation  
E-mail: boldyreva\_sb@mail.ru*
- Idzhilova D. V.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov  
Elista, Russian Federation  
E-mail: nimeeva\_dv@mail.ru*
- Chadlaeva N. E.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov  
Elista, Russian Federation  
E-mail: darbak80@list.ru*

## CURRENT PROBLEMS OF PERSONNEL POLICY IN GOVERNMENT BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

***Annotation.*** The main personnel problems of civil servants in modern society are related to personnel policy, inefficiency, bureaucracy and the low level of qualifications of civil servants. Solving these problems requires an integrated approach. To improve the situation of civil servants, it is necessary to take specific measures, such as reforming personnel policies, training civil servants, and strengthening anti-corruption measures.

At the present stage of the country's development, the problem of improving the personnel policy of the civil service is becoming increasingly serious.

***Keywords:*** personnel management, personnel policy, state civil service.

## ВВЕДЕНИЕ

Управление персоналом – процесс, включающий в себя различные приемы, методы и способы воздействия на персонал на всех уровнях. Кадровые технологии – это термин, используемый для описания набора методов, которые применимы в теории управления персоналом. Уникальный набор методов, предназначенных для манипулирования деятельностью людей с целью достижения желаемого результата, может быть выработан на основе «кадровых технологий».

Нехватка кадров в государственной службе – это проблема, требующая совместных усилий государства, работодателей и учебных заведений. Необходимо разработать комплекс мер, направленных на привлечение персонала, повышение квалификации сотрудников, оптимизацию процесса комплектования кадров и улучшение условий труда. Это позволит в определенной степени решить проблему нехватки государственных служащих.

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

HR-технологии отвечают за различные функции управления. Главным трендом 2023 года являются цифровизация, оптимизация и максимальная автоматизация кадровых процессов. Именно эти три фактора являются решающими при обеспечении эффективного управления трудовыми ресурсами. Внедрение HR-технологий помогает бизнесу экономить на организации бумажного документооборота, упростить найм сотрудников, анализировать потребности работодателя в том или ином специалисте.

*Обсуждение.* Необходимо рационализировать использование персонала за счет полной интеграции организационной и социальной систем, также нужно свести к минимуму последствия признания организацией неэффективности и дезорганизации.

Рассматриваемая проблема требует не поиска точечных решений, а создания специализированных технологий, которые позволяют регулировать работу персонала на различных уровнях в учреждениях государственной службы. Именно данными факторами обусловлена научная новизна темы.

Для проверки данной гипотезы были использованы возможности анализа, обобщения, а также монографический, сравнительный методы.

## РЕЗУЛЬТАТЫ

Основные проблемы государственных служащих в современном обществе связаны с кадровой политикой, неэффективностью работы, бюрократизмом и низким уровнем квалификации государственных служащих. Решение этих проблем требует комплексного подхода. Для улучшения положения государственных служащих необходимо принимать конкретные меры, это реформирование кадровой политики, обучение государственных служащих, усиление антикоррупционных мер (Аслаханова, 2023: 15).

На современном этапе развития страны проблема совершенствования кадровой политики государственной службы становится все более серьезной.

Еще одной проблемой являются затруднения, связанные с инновациями. Жесткий контроль, обусловленный бюрократическими процессами, может снизить эффективность инновационного развития, усилить зависимость от старых процедур и уменьшить способность государственных служащих проявлять инициативу.

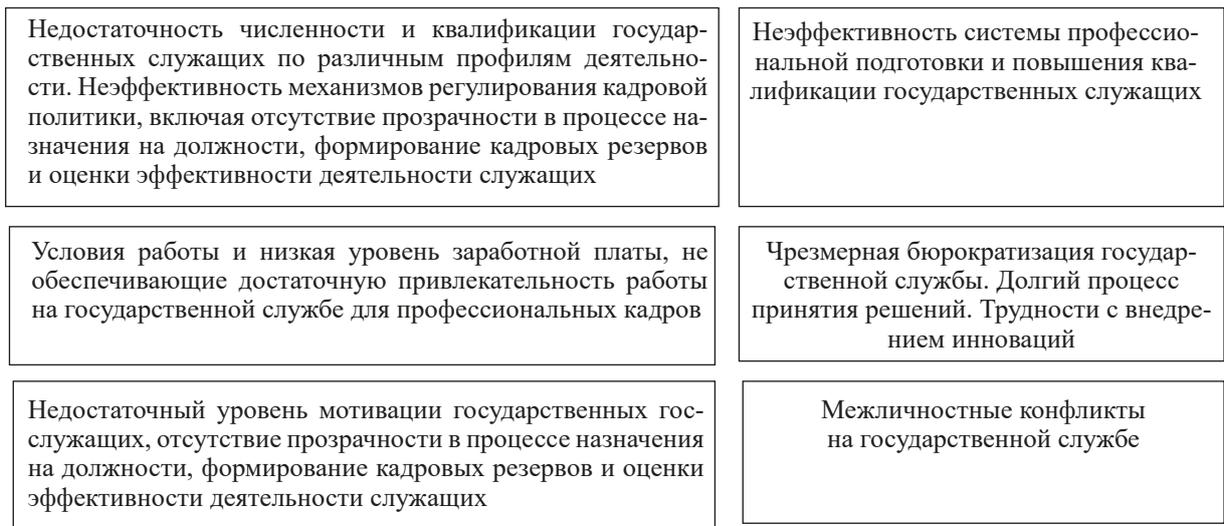


Рис. 1. Наиболее известные кадровые проблемы на государственной службе (Гавришев: 2020: 95)

В целях обеспечения эффективного функционирования организаций государственного и муниципального сектора необходимо решить еще одну серьезную проблему дефицита кадров госслужащих высокого ранга, это недостаточно высокая оплата труда.

Требуются колоссальные усилия, структурные и институциональные изменения для решения проблем, связанных с низкой оплатой труда государственных служащих, которые включают совершенствование всех сфер.

Сложности в передаче информации. Затруднению передачи информации между различными департаментами и отделами, а также невыполнению даже самых простых задач служат бюрократические процессы.

Препятствием для найма компетентных сотрудников, особенно молодых, стремящихся к более гибким и быстрым решениям, являются длительные процедуры и бюрократические процессы на государственной службе (Спиридонов, 2023: 68).



Рис. 2. Меры, применяемые для решения кадровых проблемы



Рис. 3. Основные причины низких зарплат государственных служащих (Журавлева, 2017: 15)

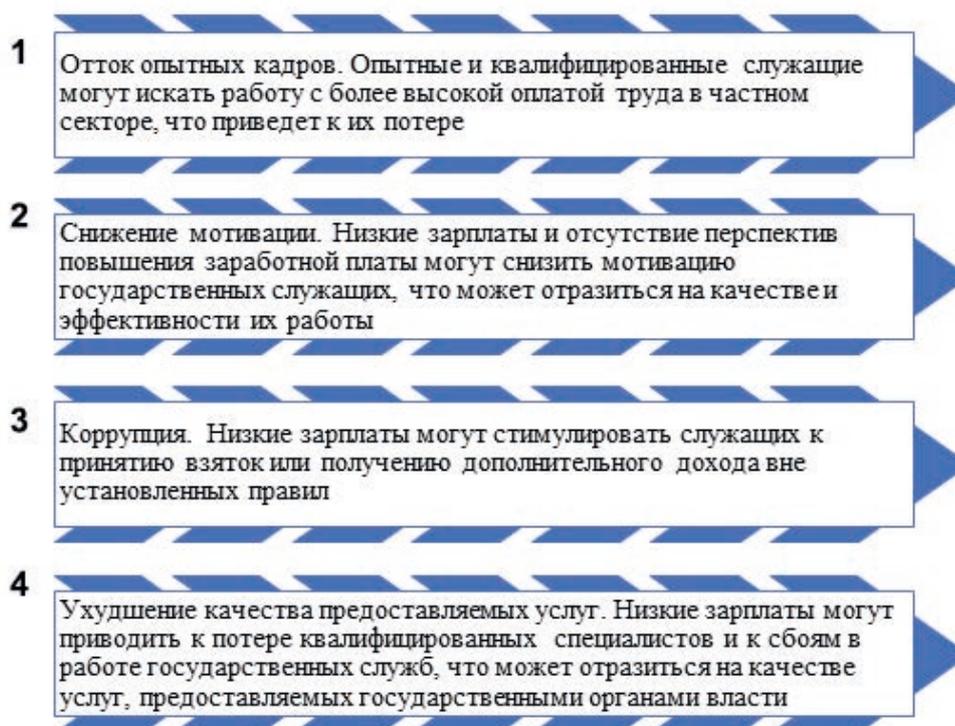


Рис. 4. Низкие зарплаты государственных служащих имеют последствия (Полянская, 2022: 19)

К погрешностям и ошибкам в принятии управленческих решений приводит именно бюрократия.

Потеря имиджа организации, чрезмерная бюрократия могут привести к потере репутации компании (Гостев, Демченко, Шалаев, 2021: 72).

В организации для повышения квалификации государственных служащих и повышения их профессионализма необходимо укрепление системы аттестации и обучения персонала.

Преобразование структур. Для упрощения принятия управленческих решений и эффективной организации работы должны присутствовать доступность и ясность.

При общении с клиентами возможно повышение качества государственного управления посредством повышения открытости, доступности и ясности информации, путем усовершенствования обратной связи.

Отсутствие мотивации и прозрачности карьеры может привести к тому, что государственные служащие будут уходить в другие сферы (Аслаханова, 2023: 15).

Недостаточное видение будущего, перспектив развития и роста может быть демотивирующим фактором, особенно для тех, кто ставит перед собой амбициозные цели.

*Таблица*

Современные проблемы управления кадрами государственной гражданской службы и пути их решения

Решение проблем возможно через следующие механизмы:

1. увеличение заработной платы и премий в связи с достижением целевых показателей;
2. для обучения и профессионального развития персонала необходимо предоставлять работникам различные возможности;
3. необходимо повышать престиж работы государственных служащих, а также формировать убеждение в том, что работа чиновников социально значима;
4. целесообразно расширять возможности карьерного роста, внедрять программы развития карьеры и поддержки индивидуального карьерного роста;
5. формирование комфортных условий труда, приятной рабочей обстановки, соблюдение баланса между работой и личной жизнью;
6. вознаграждение, т.е. стимулирование государственных служащих путем признания их заслуг и поощрения за высокие достижения;
7. увеличение прав и возможностей.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема нехватки кадров в государственной службе – это процесс, требующий совместных усилий государства, работодателей и учебных заведений. Необходимо разработать комплекс мер, направленных на привлечение работников и повышение квалификации персонала, на оптимизацию процесса комплектования кадров и улучшение условий труда. Это может помочь в решении проблемы нехватки государственных служащих. Данные меры включают повышение прозрачности и конкуренции при приеме на работу государственных служащих, создание системы обучения и повышения квалификации персонала.

Также работодателям не следует забывать о формировании кадрового резерва государственной службы, наряду с переобучением имеющегося персонала.

Работа в рамках кадровых технологий необходима для выработки четких алгоритмов, а также для разработки и утверждения соответствующих локальных нормативных актов.

Здесь имеются в виду содействие в развитии сотрудников, оценка результатов их работы, проверка персональных данных и обязательной информации, предоставляемой сотрудникам и др.

Таким образом, развитие кадрового потенциала – это основное условие эффективного управления государством и предоставления населению качественных государственных услуг. Для этого необходимо планировать, координировать и реализовывать комплекс мер, направленных на развитие и привлечение кадрового состава.

*Литература*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 31.07.2020] // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения: 18.09.2022).

Аслаханова С.А. Управление кадровым потенциалом и резервом: подходы к управлению / С.А. Аслаханова, Х.А. Бексултанова, И.Б. Чураев // Вестник КНИИ РАН. Серия: Социальные и гуманитарные науки. 2023. № 1(4). С. 10-17. DOI 10.34824/VKNIIRAN.GUMNAUKI.2023.4.1.001. EDN CSRHQY.

Асташев Р.В. Актуальные проблемы кадровой политики в государственных органах

	<b>Описание проблемы</b>	<b>Последствия</b>
Проблемы управления кадрами государственной службы	Проблема поиска, привлечения и найма высокомотивированных квалифицированных сотрудников	Неэффективное распределение персонала Некомпетентные и немотивированные кадры
	Отсутствие централизованной системы управления кадровыми процессами	дезорганизация процессов, не выполнение поставленных задач и возложенных функций
	Недостаток прозрачности при найме и продвижении по службе	Неэффективная работа государственных органов
Предлагаемые пути решения	<b>Предложенный вариант решения проблемы</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
	Создание общероссийского централизованного реестра квалифицированных специалистов	Снижение временных и финансовых затрат на поиск квалифицированных, опытных сотрудников
	Создание единой автоматизированной системы управления персоналом государственной службы и документооборота	Прозрачность и открытость кадровых процессов, карьерное развитие сотрудников, антикоррупционные мероприятия, независимая оценка квалификации

Российской Федерации // Социально-гуманитарные технологии. 2023. №2(26). С. 28-35.

Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст] / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. М.: Наука, 2006. 560 с.

Богатырева О.Н. Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие [Текст] / О.Н. Богатырева, Е.Ю. Бармина. СПб.: СПбГТУРП, 2013. 112 с.

Гапоненко А.Л. Теория управления: учебник для бакалавров [Текст] / А.Л. Гапоненко, М.В. Савельева. М.: Издательство Юрайт, 2014. 342 с.

Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник. 3-е изд., стер. М.: Дашков и Ко, 2022. 288 с.

Захаров В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих // Европейский журнал социальных наук. 2014. №3-1(42). С. 110-118.

Кирилина Т.Ю. Системный подход в теории управления // Социально-гуманитарные технологии. 2022. № 3(23). С. 32-38.

Спиридонов К.В. Проблемы и пути совершенствования системы управления кадрами на муниципальной службе // Вопросы российской юстиции, №. 24. 2023. С. 67-75.

Старилов Ю.Н. Государственная служба и служебное право: учеб. пособие. М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. 240 с.

Управление персоналом: учебник для студентов вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2001. 554 с.

Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. Краснодар: Новация, 2021. 362 с.

Шарин В.И. Система мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации // Human Progress. 2017. Т. 3. № 4. С. 6-10.

Юсупова Н.И., Миасова Н.С. Информационное сопровождение процесса управления персоналом: отбор, аттестация, переподготовка, повышение квалификации // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2014. № 210. С. 151-154. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_22655578\\_23229958.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_22655578_23229958.pdf) (дата обращения: 13.12.2022).

#### References

Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ [red. ot 31.07.2020] [Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ. [Electronic resource] // Oficial'nyj internet-portal pravovoj informacii [Elektronnyj resurs] / Gosudarstvennaya sistema pravovoj informacii - Rezhim dostupa: <http://www.pravo.gov.ru/>

Federal'nyj zakon ot 27.07.2004 № 79-FZ «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii» [Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ “On the State Civil Service of the Russian Federation”] // SPS «Konsul'tant Plyus». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (data obrashcheniya: 18.09.2022).

Aslahanova S.A. Upravlenie kadrovym potencialom i rezervom: podhody k upravleniyu / S.A. Aslahanova, H.A. Beksultanova, I.B. CHuraev [Management of personnel potential and reserve: approaches to management] // Vestnik KNII RAN. Seriya: Social'nye i gumanitarnye nauki. 2023. № 1(4). S. 10-17. DOI 10.34824/VKNIIRAN.GUMNAUKI.2023.4.1.001. – EDN CSRHQY.

Astashev R.V. Aktual'nye problemy kadrovoy politiki v gosudarstvennyh organah Rossijskoj Federacii [Current problems of personnel policy in government agencies of the Russian Federation] // Social'no-gumanitarnye tekhnologii. 2023. №2 (26). S. 28-35.

Bazarov T.YU. Upravlenie personalom [Tekst] [Personnel management [Text] / T.Yu. Bazarov, B. L. Eremin. M.: Nauka, 2006 560 s.

Bogatyreva O.N. Kadrovyte tekhnologii v sisteme upravleniya personalom: uchebnoe posobie [Tekst] [Personnel technologies in the personnel management system: textbook [Text] / O.N. Bogatyreva, E.YU. Barmina. SPb.: SPbGTURP, 2013. 112 s.

Gaponenko A.L. Teoriya upravleniya: uchebnyk dlya bakalavrov [Tekst] [Control theory:

a textbook for bachelors [Text] / A.L. Gaponenko, M.V. Savel'eva. M.: Izdatel'stvo YUrajt, 2014. - 342 s.

Dejneka A.V. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik. 3-e izd., ster. [Personnel management of an organization] M.: Dashkov i Ko, 2022. 288 s.

Zaharov V.M. Tekhnologiya ocenki professional'noj kompetentnosti gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashchih / V.M. Zaharov [Technology for assessing the professional competence of government and municipal employees] // Evropejskij zhurnal social'nyh nauk. 2014. № 3-1(42). S. 110-118.

Kirilina T.YU. Sistemnyj podhod v teorii upravleniya [System approach in management theory] / T.YU. Kirilina // Social'no-gumanitarnye tekhnologii. 2022. № 3(23). S. 32-38.

Spiridonov K.V. Problemy i puti sovershenstvovaniya sistemy upravleniya kadrami na municipal'noj sluzhbe [Problems and ways to improve the personnel management system in the municipal service] // Voprosy rossijskoj yusticii, №. 24, 2023, S. 67-75.

Starilov YU.N. Gosudarstvennaya sluzhba i sluzhebnoe pravo: ucheb. posobie [Public service and official law: textbook. Allowance] / YU.N. Starilov. Moskva: Norma: INFRA-M, 2018. 240 s.

Upravlenie personalom: uchebnik dlya studentov vuzov [Public service and official law: textbook. Allowance] / E.A. Aksenova, T.YU. Bazarov, B.L. Eremin i dr.; pod. red. T.YU. Bazarova, B.L. Eremina. 2-e izd., pererab. i dop. M.: YUNITI, 2001. 554 s.

Upravlenie chelovecheskimi resursami: ucheb. posobie [Human resource management] / I.V. Balashova, E.A. Byuller, V.E. Dovbysh [i dr.]. Krasnodar: Novaciya, 2021. 362 s.

SHarin V.I. Sistema motivacii professional'noj deyatel'nosti gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih Rossijskoj Federacii [System of motivation for the professional activities of state civil servants of the Russian Federation] / V.I. SHarin // Human Progress. 2017. T. 3. № 4. S. 6-10.

YUsupova N.I., Minasova N.S. Informacionnoe soprovozhdenie processa upravleniya personalom: otbor, attestaciya, perepodgotovka, povyshenie kvalifikacii [Information support of the personnel management process: selection, certification, retraining, advanced training] // Nauchnyj vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta grazhdanskoj aviacii. 2014. № 210. S. 151-154. URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_22655578\\_23229958.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_22655578_23229958.pdf) (data obrashcheniya: 13.12.2022).