

## **РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

В современном мире увеличивается потребность в лидерах. Лидерство является необходимым фактором в достижении стабильности, а также — центральной фигурой в проведении реформ. Вчерашние формулы успеха — сегодня теряют свою актуальность. На сегодняшний день именно лидеры формируют стратегию, определяют средства ее реализации, а общество нуждается в чиновниках новой формации. При этом, особое значение приобретает корпоративная культура, которая по своей природе способствует формированию лидерских навыков и профессиональной компетентности.

Интерес к эффективности системы отбора персонала на государственную службу, а также создание благоприятных и необходимых условий для их профессионального развития не теряет актуальности для всех стран мира. Профессиональному развитию персонала посвящают свои труды следующие ученые: Г. А. Борщевский [1], С. Е. Прокофьев [4] и других. Формирование лидерских качеств у работников государственной службы и влиятельный аспект на профессиональное развитие наблюдается в исследованиях Е. А. Борисовой [2], Е. В. Охотский [2] и других.

**Цель и задачи.** Целью исследования является обоснование сущности и особенностей развития лидерских качеств у государственных служащих, для обеспечения конкурентоспособного кадрового потенциала и эффективности государственной службы. Основной задачей является исследование формирования лидерских качеств в резерве кадрового потенциала государственных служащих, в соответствии с требованиями современного состояния развития государственной службы.

Большое значение имеет подбор и подготовка руководителей высшего корпуса государственной службы, ведь эффективное управление на сегодня невозможно без развития лидерских способностей руководящих кадров, поскольку именно они обеспечивают эффективную деятельность органов государственной власти. Важную роль приобретают профессионализм и компетентность лидерских качеств кадрового потенциала государственной службы во время реформирования сферы государственного управления. Только профессиональные и компетентные в своем деле государственные служащие являются надежным фундаментом эффективности, прозрачности и конкурентоспособности властных институтов.

На сегодняшний день растет спрос на компетентных специалистов всех сфер деятельности. Особое внимание уделяется профессиональной компетентности, способности быстро адаптироваться к внутренней среде организации и умело и быстро решать текущие проблемы. Развитие личностных качеств, обеспечивающее непрерывное улучшение профессиональной компетентности, все чаще является важнейшим фактором, влияющим на формирование конкурентоспособного специалиста. В современном образовательном пространстве особое значение приобретает понятие лидерства. Лидерство очень часто рассматривается как профессионально важное качество, которое достигается за счет постоянного профессионального развития [5].

Профессиональное развитие персонала представляет собой сложную систему и постоянный процесс, реализация которого происходит через комплекс образовательных, практических, социально-культурных, коммуникационных и мотивационных мероприятий, направленных на обучение, повышение квалификации, развитие деловых и лидерских качеств, социально-личностное развитие, оценку и адаптацию персонала к производственным и организационным изменениям [1].

Профессиональное развитие государственных служащих — важный момент для обеспечения эффективного управления и лидерства. Несмотря на существование надлежащего финансирования отрасли, которая направлена на развитие лидерских качеств государственных служащих, саморазвитие часто достигается за счет обучения на собственном опыте во время работы.

Именно поэтому развитие лидерских качеств может происходить в непрерывном процессе с использованием формальных и неформальных возможностей обучения. Достичь эффективности профессионального развития возможно при условии оказания внимания к качеству, содержанию и процессу обучения.

В научной литературе определены преимущества устойчивого и постоянного развития лидерских качеств, но все еще существует разрыв между тем, что можно считать эффективной практикой, и реальностью, с которой сталкиваются государственные служащие.

Формирование лидера современного типа обязывает обратить внимание на критерии требований к руководителю нового типа, ориентированного на реализацию сложных задач общественно-политических преобразований государства на пути к укреплению его независимости и эффективному социально-экономическому развитию. Необходимость владения управленческим мастерством объясняется, прежде всего, структурированной сложностью компетентности современного руководителя-лидера, ведь его компетентность состоит из четырех компетентностей:

- личностная компетентность;
- гражданская компетентность;
- стратегически-методологическая управленческая компетентность;
- управленческая компетентность в социальных вопросах [3].

Если же говорить о ключевых компетенциях лидера, то к ним можно отнести: аналитическое мышление, ориентация на результат, компетентное управление человеческими ресурсами и эффективная коммуникация.

Развитие компетенции «управление человеческими ресурсами» связано с развитием умения мотивировать сотрудников к активному участию в работе организации и профессиональному развитию, осознанием руководителей ответственности за управление подчиненными, основанного на принципе уважения к работникам.

Ориентация на результат деятельности имеет значение, поскольку связана с ожиданием относительно достижений государственных служащих в работе, развитии эффективной государственной службы, успешного внедрения реформ, способной отвечать на общественные вызовы и обеспечивать предоставление действенных услуг.

Эффективность коммуникации имеет большое значение при понимании руководителями ответственности за налаживание сотрудничества между ведомствами, взаимодействия в рамках организации по вертикали и горизонтали, между руководителями разных уровней, коллегами для обеспечения прозрачности, осведомленности, сфокусированности и скоординированности деятельности, взаимной поддержки на пути к достижению целей.

В Великобритании, Германии и странах Америки, под влиянием глобализационных процессов проходит реформирование государственной службы.

Стоит отметить, что в Великобритании ученые разработали модель профессиональных навыков для всей системы государственных учреждений. Эта система стала основой для разработки программ профессионального развития руководящих кадров государственных учреждений и лиц из кадрового резерва на замещение соответствующих должностей. Основой модели является необходимость развития лидерской компетентности. При этом на степень развития основных навыков влияют профессиональные навыки, которые необходимо постоянно совершенствовать, с учетом применения современных кадровых технологий и постоянного развития системы подготовки и дополнительного «профессионального» образования государственных служащих [4].

Британские эксперты для развития системы профессиональных навыков, используют индивидуальный план профессионального развития государственного служащего, который

составляется служащим и его непосредственным руководителем и утверждается руководством организации, что одновременно является составной частью механизма индивидуального долгосрочного планирования карьеры и профессионального развития служащего. Содержание и направленность индивидуальных планов и программы государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих в значительной степени определяются перечнем компетенций (знаний, умений и навыков), которыми должен обладать государственный служащий, исполняющий обязанности на той или иной должности [4].

Профессиональное развитие государственного служащего и формирование в нем лидера происходит в тесном взаимодействии. Приобрести лидерские качества государственный служащий может через процесс обучения на собственном опыте на рабочем месте. Однако, возлагать развитие лидерской компетентности государственного служащего исключительно на обучение по собственному опыту и профессиональном наставничестве — невозможно. Нужен процесс привлечения к обучению экспертов, поскольку только такая стратегия станет помехой неэффективности устаревших подходов, накоплению профессиональной неосведомленности и распространению устаревших методов деятельности. Поэтому можно констатировать, что развитие лидерских качеств государственного служащего должно происходить в непрерывном процессе с использованием формальных и неформальных возможностей обучения.

#### **Список источников**

1. Борщевский Г. А. Государственная служба : учебник и практикум. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2017. 381 с.
2. Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб. : Питер, 2018. 445 с.
3. Охотский Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления : учебник и практикум: в 2 ч. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2018. Ч. 1. 366 с.
4. Основы современного государственного и муниципального управления : учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. Е. Прокофьев, С. Г. Еремин, А. И. Галкин. М. : Юрайт, 2021. 695 с.
5. Щербатов Ю. Н. Государственная и муниципальная служба. М. : Феникс, 2020. 690 с.