

# Проблемы и перспективы формирования кадрового обеспечения на государственной службе

С.Р. Пашаева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

**Обоснование.** В условиях быстро меняющейся социально-экономической и политической обстановки кадровое обеспечение на государственной службе становится ключевой задачей для эффективной работы государственных структур. Необходимо формировать квалифицированный и мотивированный кадровый состав, способный эффективно решать задачи, стоящие перед государством, и обеспечивать реализацию его стратегических целей.

**Цель** — проанализировать проблемы формирования кадрового обеспечения на государственной службе и найти возможные пути их решения.

**Методы.** При написании статьи использовались аналитический и сравнительный методы, метод системного подхода, а также исторический метод.

**Результаты.** Кадровая политика представляет собой ведущий инструмент управления персоналом [1].

Формирование кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы сталкивается с комплексом системных проблем структурного характера. В результате исследования были выявлены следующие проблемы:

- 1) недостаточная привлекательность государственной службы для высококвалифицированных специалистов;
- 2) формализованный характер конкурсных процедур;
- 3) несовершенство системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих в условиях цифровой трансформации;
- 4) недостаточное внимание формированию компетенций в области стратегического планирования;
- 5) политизация кадровых процессов;
- 6) преобладание принципа лояльности над профессионализмом;
- 7) старение кадрового состава государственной службы [2].

Решение проблем кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы требует комплексного подхода с учетом современных управленческих практик и технологических возможностей:

- 1) внедрение дифференцированной системы оплаты труда;
- 2) модернизация методик оценки профессиональной компетенции;
- 3) цифровизация процедур с использованием технологий искусственного интеллекта;
- 4) разработка прозрачных траекторий карьерного роста;
- 5) совершенствование системы профессионального развития государственных и муниципальных служащих;
- 6) внедрение цифровых образовательных платформ с элементами геймификации и симуляторами управленческих решений;
- 7) законодательное закрепление защиты профессиональных государственных служащих от необоснованных увольнений;
- 8) внедрение гибких форм занятости.

**Выводы.** Таким образом, проблемы, связанные с формированием кадрового обеспечения на государственной службе, требуют комплексного подхода. Реализация национальных проектов и программ, направленных на повышение квалификации и развитие профессиональных навыков государственных служащих, создает перспективы для усовершенствования кадровой политики.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение; кадровая политика; государственная и муниципальная служба; государственный служащий; профессиональные навыки.

## Список литературы

1. Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. Государственное и муниципальное управление: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2024.
2. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт. 2025.

---

### *Сведения об авторе:*

**Салима Рашид кызы Пашаева** — студентка, группа 7340-380304D, институт экономики и управления; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: saaaaly13@gmail.com

### *Сведения о научном руководителе:*

**Наталья Владимировна Лаптева** — кандидат политических наук, доцент; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: lapteva.nv@ssau.ru