

Научная статья

УДК 331.108.2:351/354

doi:10.22394/1818-4049-2025-110-1-25-35

## **Кадровый потенциал органов публичной власти: социологические аспекты**

**Натаалья Петровна Сидорова<sup>1</sup>, Павел Геннадьевич Сидоров<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал, Хабаровск, Россия

<sup>1</sup> sidorova-np@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0001-2269-6147>

<sup>2</sup> sidorov-pg@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0005-0511-5696>

**Аннотация.** В статье обосновываются теоретические и эмпирические аспекты социологического анализа кадрового потенциала органов публичной власти, его понятийная определенность как социального и профессионального феномена в субъектах Дальневосточного федерального округа. На основе результатов эмпирических социологических исследований и данных официальной статистики анализируются значимые компоненты кадрового потенциала органов публичной власти. Выявлена значительная потребность органов публичной власти Дальневосточного федерального округа в государственных и муниципальных служащих. Проанализированы источники притока работников и структура органов власти по стажу замещения государственных и гражданских должностей. Проведен анализ профессионально-образовательной компоненты кадрового потенциала служащих органов публичной власти. Выявлен достаточно высокий уровень образования участников исследования и также высокая субъективная оценка соответствия уровня образования квалификационным требованиям по замещаемой должности. Однако результаты исследования свидетельствуют о наличии значительного потенциала профессионального развития: большинство опрошенных служащих не имеют образования по специальности «Государственное и муниципальное управление», треть респондентов не прошли за последние три года обучения на курсах профессиональной переподготовки или повышения квалификации, определена значительная востребованность программ обучения по широкому кругу направлений (тематик). С позиций кадрового потенциала рассмотрен коррупционный аспект деятельности служащих публичных органов власти. Выявлен относительно невысокий, однако значимый уровень распространения коррупции как в целом по Дальневосточному федеральному округу, так и в разрезе отдельных органов публичной власти региона. Проанализированы основные причины (мотивы), обуславливающие возможное коррупционное поведение служащих, а также наиболее распространенные негативные качества служащих, также в свою очередь создающие потенциальные условия для возникновения коррупционных рисков. Представлена авторская оценка субъективных представлений государственных и муниципальных служащих, отражающих состояние их служебной деятельности, высказаны рекомендации по созданию условий повышения ее эффективности.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, органы публичной власти, государственные и муниципальные служащие, Дальневосточный федеральный округ, социологический опрос, обучение, коррупция

**Для цитирования:** Сидорова Н. П., Сидоров П. Г. Кадровый потенциал органов публичной власти: социологические аспекты // Власть и управление на Востоке России. 2025. № 1 (110). С. 25–35. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-25-35>

Original article

## Human Resources Potential of Public Authorities: Sociological Aspects

**Natalia P. Sidorova<sup>1</sup>, Pavel G. Sidorov<sup>2</sup>**<sup>1,2</sup> The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА, Khabarovsk, Russia,<sup>1</sup> sidorova-np@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0001-2269-6147><sup>2</sup> sidorov-pg@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0005-0511-5696>

**Abstract.** *The article substantiates the theoretical and empirical aspects of the sociological analysis of the phenomenon of personnel potential of public authorities, its conceptual certainty as a social and professional phenomenon in the subjects of the Far Eastern Federal District. Based on the results of empirical sociological research and official statistics, the significant components of the human resources potential of public authorities are analyzed. The significant needs of public authorities in the Far Eastern Federal District for state and municipal employees have been identified. The sources of the influx of employees and the structure of government authorities by length of service in government and civilian positions are analyzed. The analysis of the professional and educational component of the personnel potential of employees of public authorities is carried out. A high level of education of the study participants was revealed, as well as a high subjective assessment of the level of education's compliance with the qualification requirements for the position. However, the results of the study indicate that there is a significant potential for professional development: the majority of surveyed employees do not have a degree in Public and Municipal Administration, a third of respondents have not completed professional retraining or advanced training courses in the last three years, and there is a significant demand for training programs in a wide range of areas (subjects). The corruption aspect of the activities of employees of public authorities is considered from the standpoint of human resources potential. A relatively low, however, significant level of corruption has been identified both in the Far Eastern Federal District as a whole and in the context of individual public authorities in the region. The main reasons (motives) that determine the possible corrupt behavior of employees, as well as the most common negative qualities of employees, which also create potential conditions for the emergence of corruption risks, are analyzed. The author's assessment of the subjective perceptions of state and municipal employees reflecting the state of their professional activities is presented, and recommendations are made to create conditions for improving its effectiveness.*

**Keywords:** *personnel potential, public authorities, state and municipal employees, the Far Eastern Federal District, sociological survey, education, corruption*

**For citation:** Sidorova N. P., Sidorov P. G. (2025) Human resources potential of public authorities: sociological aspects *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], no. 1 (110), pp. 25–35. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2025-110-1-25-35>

### Введение

Сегодня Дальний Восток стал объектом пристального внимания во многих вопросах. В ходе Восточного экономического форума (сентябрь 2024 г., г. Владивосток) Президент Российской Феде-

рации В.В. Путин определил Дальний Восток в качестве национального приоритета на весь XXI век: «Дальний Восток стал флагманом России в новой глобальной экономической реальности. Сюда переориентированы бизнес, маршруты

и сам вектор развития»<sup>1</sup>.

Стоящие сегодня задачи развития Дальневосточного региона в контексте «разворота на Восток» требуют привлечения и развития колоссальных человеческих ресурсов. Достижение столь амбициозных целей невозможно без актуализации кадрового потенциала региона, его человеческих ресурсов. Особую значимость в данном контексте приобретают и вопросы кадрового потенциала органов публичной власти. Ведь именно от уровня профессионализма управленческих кадров будет во многом зависеть эффективность принимаемых управленческих решений, результативность функционирования всей системы управления в регионе.

#### **Методология исследования**

В настоящее время имеется значительное число исследований, посвященных кадрам органов исполнительной власти, представленным государственными и муниципальными служащими. Анализ научной литературы, аналитических и экспертных разработок показал, что, несмотря на значительное количество публикаций, отсутствует общепринятое научное определение термина «кадровый потенциал» применительно к органам власти, его сущности и значения.

По мнению исследователей, «понятийная неопределенность в отношении понятия «кадровый потенциал» во многом обусловлена тем, что оно отражает не только степень его влияния, силы, но и показывает его скрытый характер. Эта двойственность смысла и определяет широкое толкование термина не только в теории, но и практике управления» [Игнатова, Козачок, Пашин, 2015].

Под кадровым потенциалом понимаются те большие возможности и характеристики людей в процессе реализации своей деятельности в организациях, благодаря которым создается ресурсное положение социально-экономического развития. Считается, что «кадровый потенциал – это консорциум людей, которые могут быть приняты на работу благодаря своему образованию или навыкам на всех уровнях как для органов государ-

ственной и местной власти, так и для внешнего окружения» [Кувинов, 2024].

Наличие значительного количества работ, в которых рассматриваются различные вопросы состояния кадровой сферы органов государственной службы и муниципального управления в части профессионализации персонала, личностно-профессионального развития государственных и муниципальных служащих, их качеств и свойств, кадрового резерва, служебного продвижения и других ее составляющих, создают определенную основу для совершенствования государственной и муниципальной службы.

Структуру кадрового потенциала государственных гражданских служащих ряд исследователей определяет через набор количественных показателей (численность, состав, укомплектованность, текучесть, должностное распределение и др.) и качественных характеристик (удовлетворенности условиями труда, трудовой стаж, уровень профессиональной подготовки и др.) [Симакова, Захарова, 2021]. Однако в управленческой практике оценка кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих зачастую ограничивается данными о возрасте, образовании, стаже работы и других статистических показателях и во многом носит субъективно выраженный характер. Вместе с тем содержательное значение феномена «кадровый потенциал органов власти» связано с определением имеющихся, в том числе и скрытых, еще нереализованных возможностей и невостребованных способностей государственных и муниципальных служащих.

Кадровый потенциал госслужбы нельзя измерить одной суммой величин потенциалов всей совокупности работников в силу динамичности их качеств и свойств служащих, реализующих полномочия своей деятельности в той или иной организационной структуре. В этой связи на практике остро стоит вопрос о необходимости создания моделей профессиональных умений как системной работы с кадрами госслужбы на основе компетентностного подхода. При этом откры-

<sup>1</sup> Путин: Мы определили развитие Дальнего Востока в качестве национального приоритета – Российская газета. URL: <https://rg.ru/2024/09/05/reg-dfo/na-ves-hhi-vek.html> (дата обращения 01.02.2024)

тый перечень компетенций позволяет квалифицированным и перспективным сотрудникам в полной мере использовать его для определения вектора своего профессионального развития и карьерного роста [Власов, Кремер, 2022].

Как показывает практика, положение дел с кадрами в системе государственной и муниципальной службы не претерпело кардинальных изменений за последние десятилетия. Исследователи продолжают акцентировать внимание на отсутствии у части чиновников необходимых управленческих компетенций, быстром карьерном росте, не позволяющем результативно осваивать замещающие ими должности в органах государственной и муниципальной службы [Старостенко, 2020]. При этом обращается внимание на необходимость совершенствования критериев отбора и проверки кандидатов на ту или иную должность в государственной службе, а процессы назначения, продвижения и увольнения кадров в органах публичной власти нередко продолжают оставаться сферой столкновения властно-управленческих интересов различных групп влияния. Система подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки государственных и муниципальных служащих нуждается в новых подходах под потребности современного этапа социально-экономического развития страны, ее регионов и муниципальных образований.

Анализ современных проблем государственного и муниципального управления позволяет выделять и учитывать все факторы, которые оказывают влияние на повышение эффективности кадрового потенциала. При этом очевидно, что уровень компетентности государственных и муниципальных служащих должен соответствовать требованиям развития отечественной экономики и социальной сферы, особенно в современных геополитических и экономических условиях санкционной политики со стороны недружественных России стран коллективного Запада.

По мнению исследователей, «одной из главных проблем управления кадровым потенциалом является сложность опре-

деления результативности деятельности служащих и их квалификации. Прежде всего это связано со спецификой труда, сложностью соотнесения результатов и затрат труда, а также отсутствием единого подхода к измерению эффективности» [Слепцова, Волкова, 2019].

При реализации государственной политики особую социальную значимость приобретают задачи внедрения новых форм оценки кадрового потенциала государственных служащих и оценки их результативности. Это обусловлено тем, что, несмотря на эти потребности, в российских регионах не получила распространения практика социологического мониторинга как инструмента оценки государственных гражданских служащих. По мнению исследователей, «ключевой вывод состоит в том, что развитие кадрового потенциала государственных гражданских служащих должно носить целенаправленный и регулируемый характер, включать взаимодействие объективного и субъективного» [Игнатова, Рязская, Фаустов, 2021].

В современных условиях существенно возросли требования к кадровому потенциалу органов муниципального управления, которые занимают важное место в обеспечении жизнедеятельности муниципалитетов страны, самых близких к населению органов местной власти. От сформированного их кадрового потенциала во многом зависит эффективность решения вопросов местного значения и удовлетворенности граждан. Недостаточная квалифицированность муниципальных служащих снижает эффективность всей системы органов публичной власти. Современные условия развития технологий и цифровизации требуют внедрения научных подходов к формированию и развитию кадрового потенциала органов муниципального управления, выработки новых инструментов, методов и способов его оценки.

[Погребцова, 2023]. На это указывает и то обстоятельство, что сохраняющиеся в системе местного самоуправления «дисфункции кадрового обеспечения местных органов власти детерминированы рядом факторов, к которым отнесены су-

жение автономии местного самоуправления, финансовая недостаточность местных бюджетов, завышенное количество контрольно-надзорных мероприятий, проводимых органами государственной власти» [Фролова, Рогач, 2018].

Таким образом, с точки зрения социологического подхода, кадровый потенциал органов власти представляет особый сплав качеств/возможностей субъектности в его коллективной (групповой) организации, которая не может быть сведена к набору характеристик личности или простому сложению индивидуальных потенциалов человека в системе управления. Как двойственный по своей природе феномен, кадровый потенциал органов власти выражает меру своей количественно-качественной определенности, имеющей актуальное и потенциальное содержание, реализуемое под влиянием различных условий и факторов [Байков, 2002].

#### **Результаты исследования**

В статье отражены результаты научно-исследовательской работы по теме «Кадровый потенциал органов власти Дальневосточного федерального округа: состояние, проблемы и перспективы развития», выполненной коллективом исследователей Дальневосточного института управления – филиала РАН-ХиГС под научным руководством кандидата социологических наук, доцента кафедры социально-гуманитарных наук Ю. В. Березутского. Социологическое исследование проведено с помощью разработанной социологической анкеты государственного и муниципального служащего. Опрос проведен в октябре-ноябре 2024 г. В рамках данного исследования в качестве объекта выступали государственные и муниципальные служащие всех 11 субъектов ДФО РФ. Общий объем выборки составил 11831 респондентов. В выборке представлены государственные гражданские служащие (36%) и муниципальные служащие (64%) органов публичной власти ДФО, в их числе мужчин (18%) и женщин (82%).

По данным органов статистики численность государственных гражданских (муниципальных) служащих государственных

органов и органов местного самоуправления) ДФО на 01 января 2023 г., составила 70,5 тыс. чел., но имеет тенденцию на сокращение с 2019 г. (81,7 тыс. чел.). При этом численность населения ДФО за этот период сократилась до 7 903,9 тыс. чел. (2019 г. – 8 066,6 тыс. чел.).<sup>2</sup>

Распределение служащих по стажу работы в органах государственного и муниципального управления – показатель их стабильности и устойчивости, определяющий эффективность профессиональной деятельности. В целом по ДФО опрошенные служащие распределяются в следующих пропорциях по стажу службы: до трех лет – 34%, от 4 до 10 лет – 29%, более 10 лет – 37%. Существенных различий по стажу служащих государственной и муниципальной службы по регионам ДФО не выявлено. При этом о намерении сменить место работы в ближайшем будущем ответили практически пятая часть опрошенных служащих (17%), противоположное мнение выразили более половины (53%), а каждый третий (30%) – затруднился ответить.

Ответы опрошенных служащих по группам занимаемых ими должностей на государственной и муниципальной службе в регионах ДФО в целом отражают их статистическое распределение в органах исполнительной власти страны: доля руководителей (их заместителей) от числа опрошенных составляет четвертую часть (26%), специалистов – две трети (65%). В пределах десятой части должности замещают помощники (советники) и обеспечивающие специалисты.

Возрастное распределение служащих представлено следующими группами: до 29 лет – 9%, 30–39 лет – 27%, 40–49 лет – 37%, 50–59 лет – 21% и 60 лет и более – 5%.

Включенность в кадровый резерв для продвижения по служебной лестнице в органы публичной власти ДФО отмечают лишь 16% опрошенных, не включены – две трети опрошенных (67%). Больше всего включенность в кадровый резерв на продвижение отмечают служащие в Республике Бурятия (25%), меньше всего – в Магаданской области (10%) и Забайкальском крае (11%).

<sup>2</sup> Дальневосточный федеральный округ. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Замещение должностей государственной и муниципальной службы в субъектах ДФО в большей мере осуществляется за счет перетока работников из учреждений бюджетной сферы (образование, наука, культура, здравоохранение и т. д.) – 36%, из коммерческих структур – 20%, поступление на службу сразу после получения образования – 19% и из организаций производственно-хозяйственной сферы – 10%.

Большинство опрошенных служащих в регионах ДФО отмечают, что органы власти, в которых они работают, в той или иной степени испытывают кадровую потребность в государственных или муниципальных служащих (80% в сумме ответов «значительную» и «незначительную»). При этом «испытывают значительную потребность» в кадрах органы власти около половины опрошенных (46%). Особенно остро проблема стоит в органах публичной власти ЕАО (66%), наименее остро – в Сахалинской области (26%).

В органах власти работают до 3 лет каждый пятый служащий (22%), около трети (29%) – от 3-х до 10 лет и половина (49%) – от 10 до 15 лет и более.

Образование и профессиональное развитие в оценках служащих являются важной составляющей потенциала кадров органов публичной власти.

Свой образовательный уровень государственные и муниципальные служащие оценивают достаточно высоко – подавляющее большинство из опрошенных (93%) имеют высшее образование и только менее десятой части (7%) – среднее профессиональное. При этом четвертая часть (23%) имеют специальность «Государственное и муниципальное управление». Этот показатель выше в органах публичной власти Республики Саха (Якутия) (30%), ниже – в Амурской области (17%).

Большинство участников исследования (84%) оценивают соответствие своего образования квалификационным требованиям по замещаемой должности как «полностью соответствующее» или

«в основном соответствующее» им. Доля тех, кто оценивает свое образование как «не вполне соответствует» и «совсем не соответствует» составила в целом по всем территориям округа 11%.

Роль Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) в системе профессиональной подготовки кадров для государственной и муниципальной службы региона оценивается опрошенными чиновниками ДФО крайне низко: подавляющее большинство (93%) отметили, что получали свое образование «в другом образовательном учреждении». При этом в Дальневосточном институте управления – филиале РАНХиГС (ДВАГС, ВПШ) получали свое образование лишь статистически незначительная доля государственных и муниципальных служащих (6% от числа всех опрошенных), в «другом филиале» системы РАНХиГС – 1%, в московском кампусе РАНХиГС (РАГС, ВПШ) – менее 1%. Больше всего выпускников Дальневосточного института управления – филиала РАНХиГС представлено среди опрошенных государственных и муниципальных служащих Хабаровского (16%) и Камчатского краев (12%).

Другим значимым аспектом уровня профессионального образования служащих является система регулярного повышения квалификации или профессиональной переподготовки. По результатам исследования, в целом по округу более трети (36%) от числа всех опрошенных «не проходили» за последние 3 года курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки. При этом, если смотреть в разрезе субъектов РФ ДФО, самая высокая доля тех, кто не проходил обучение – в Забайкальском крае (54%), самая низкая – среди служащих Камчатского края (22%). Учитывая, что существуют нормативно закреплённые требования к повышению квалификации государственных служащих<sup>3</sup>, для образовательных учреждений РАНХиГС это лишний раз свидетельствует о возможности активизации работы

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://ivo.garant.ru/#/document/72179524/paragraph/1:0>

по организации и проведению курсов повышения квалификации и программ переподготовки.

Оценивая полезность полученных в процессе обучения знаний для их профессиональной деятельности, подавляющее большинство (94%) отметили, что знания были «полностью» или «в некоторой степени» полезны. В большинстве случаев (56%) опрошенными отмечено, что в обучении соблюдается оптимальное соотношение теории и практики, но каждый пятый (19%) отметил, что «объем теоретических (лекционных) занятий завышен в ущерб практике». Незначительной части опрошенных (6%) оказалось недостаточно теоретических знаний.

Оценки служащими востребованности программ (курсов) обучения по тематике подтверждают актуальность программ дополнительного обучения для государственных и муниципальных служащих и свидетельствуют о наличии достаточно широкого поля для реализации образовательной деятельности системы РАНХиГС на территории ДФО. Из представленного в анкете списка потенциальных про-

грамм обучения все были отмечены в той или иной мере (табл. 1).

Оценивая виды дополнительного профессионального обучения, как наиболее эффективные в современных условиях опрошенные служащие отметили: традиционные формы профессионального обучения: повышение квалификации, обучение в профильных вузах, стажировки и т. п. (55%);

- краткосрочные семинары по актуальным проблемам (40%);
- дистанционное обучение: заочное обучение с использованием компьютерных, аудио и видеотехнологий (35%);
- профессиональное консультирование с использованием интернет-технологий (22%).

В качестве наиболее эффективных при повышении квалификации были отмечены следующие формы занятий:

- семинары, тренинги, круглые столы (63%);
- мастер-классы и мастерские (38%);
- лекции (36%);
- индивидуальные стажировки (29%);
- консультации (25%).

Вопросы коррупции всегда были и

Таблица 1

**Рейтинг важности и востребованности направлений (тематик) программ обучения (курсов)» (в % от числа опрошенных)**

Тематика программ обучения	%
1. Юридические, правовые вопросы, нормотворчество	44,7
2. Реализация национальных проектов (программ)	30,3
3. Специфика муниципального управления	29,8
4. Цифровые технологии в управлении	27,2
5. Психология (взаимоотношения, конфликтология)	26,7
6. Вопросы специфики деятельности Вашего органа управления	26,1
7. Бюджетный процесс	25,7
8. Развитие личностно-профессиональных качеств	25,7
9. Эффективный руководитель	22,7
10. Информационная безопасность	22,4
11. Управление персоналом и кадровые технологии	19,9
12. Специфика государственного управления	19,7
13. Противодействие коррупции	18,3
14. Цифровая и инновационная экономика	15,0
15. Взаимодействие с гражданами, СМИ, институтами гражданского общества	14,1
16. Проектное и программное управление в органах публичной власти	12,1
17. Бережливое управление в органах публичной власти	10,6
18. Внедрение клиентоцентричности	10,0
19. Обеспечение обороны и безопасности страны	8,4

Источник: составлено авторами по результатам исследования

остаются актуальными, поскольку их наличие оказывает негативное воздействие на формирование и функционирование всей системы управления обществом, а также правовой системы, экономических и общественных процессов. Актуальность проблематики воздействия коррупции подтверждается и в каждом Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, где делается особый акцент на обязательность проявления ответственности и профессионализма в процессе борьбы с коррупционной составляющей.

Правоохранительными органами Дальневосточного федерального округа статистически ежегодно выявляется около тысячи фактов взяточничества<sup>4</sup>. При этом, по данным Генеральной прокуратуры РФ от 19 октября 2023 г., «в текущем году в Дальневосточном федеральном округе выявлено около 700 коррупционных преступлений. Приморский край занял первую строчку антирейтинга – 190 преступлений. В Якутии выявлено 118 коррупционных преступлений и в Хабаровском крае – 114. Самый законопослушный регион с точки зрения коррупции – Чукотка. В самом малонаселенном регионе ДФО зафиксировано 3 факта коррупции. В рамках расследования уголовных дел наложен арест на принадлежащее коррупционерам имущество общей стоимостью более 140 млн рублей»<sup>5</sup>.

По результатам исследования служащих ДФО, уровень коррупции на территории своего субъекта каждый пятый опрошенный (19%) оценивает как «низкий», а половина (52%) указывает, что она «отсутствует». Пятая часть опрошенных (21%) оценила уровень коррупции как «средний». Доля тех, кто оценил уровень коррупции в ДФО как «высокий» составила менее десятой части (8%).

В целом, несмотря на достаточно низкие показатели, нельзя сказать, что ситуация позитивная, поскольку даже «средний» уровень данного негативного явления может рассматриваться как су-

щественная проблема для эффективного функционирования системы государственного и муниципального управления. При этом ситуация в разных субъектах РФ ДФО, по оценкам участников исследования, отличается. Так, оценки опрошенных служащих Республики Бурятия и Камчатского края свидетельствуют о наличии в этих регионах коррупционных явлений. Так, только третья часть опрошенных служащих Камчатского края отметили, что данное явление в регионе «отсутствует» (31%), столько же оценили текущий уровень коррупции как «низкий» (31%). При этом остальные опрошенные оценили уровень коррупции в регионе как «средний» и «высокий», что так же можем выступать сигналом наличия коррупционных явлений. Служащие в Республике Бурятия оценили уровни коррупции как высокий (13%) и «средний» (31%). Наиболее благоприятная ситуация с данным негативным явлением в Чукотском АО, ЕАО и Сахалинской области. Здесь большинство участников опроса оценила уровень коррупции как «низкий», либо отсутствующий.

При этом, оценивая динамику уровня случаев коррупции за последние 2-3 года, большинство служащих – участников исследования, либо не смогли оценить изменения (затруднились ответить 65,8%), либо ответили, что «уровень не изменился» (15,5% респондентов по ДФО). Доля тех, кто отметил, что за последние годы таких случаев «стало меньше» составила 13% от числа опрошенных, а доля тех, кто отметил их увеличение, в целом по ДФО составила 6%. Однако, если смотреть в разрезе отдельных субъектов РФ ДФО, то чаще определённую положительную тенденцию («стало меньше») отмечали представители Республики Саха (Якутия) (20%) и Сахалинской области (18%). В качестве проблемного момента следует отметить мнение представителей Республики Бурятия, поскольку каждый десятый (10%) из числа опрошенных отметил, что в их субъекте за последние 2-3 года

<sup>4</sup> *Коррупция может стоить жизни.* URL: [https://epp.genproc.gov.ru/web/proc\\_dvfo/mass-media/news?item=90952419](https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_dvfo/mass-media/news?item=90952419)

<sup>5</sup> *Приморье стало лидером по коррупции в ДФО.* URL: <https://vladivostok1.ru/text/criminal/2023/10/20/72829304/>

случаев коррупции стало больше.

При оценке роли властных структур в противодействии распространению коррупции мнения опрошенных служащих разделились: примерно половина (46%) считают, что власти делают для противодействия коррупции «все возможное» и «делают много»; вторая половина опрошенных более скептически оценивает усилия властей. Так, 11% считают, что власти «делают мало», еще 4% ответили, что «ничего не делают», и 39% вообще «затруднились с ответом», что достаточно удивительно, поскольку в опросе как раз и участвовали представители «власти», то есть те, кто должен владеть этой информацией.

Среди основных причин (мотивов), которыми чаще всего обусловлено возможное коррупционное поведение государственных и муниципальных служащих, были названы: «желание обогащения» (41%), «особенности личных качеств» (32%) и «безнаказанность» (25%). Также следует отметить, что, примерно каждый третий (30%) из числа служащих (участников исследования) затруднился с ответом. При этом, следует отметить, что как негативные качества, которые сегодня наиболее распространены в среде государственных и муниципальных служащих, чаще всего отмечали «бюрократизм, волокиту» (37%), «непрофессионализм» (32%) и «имитацию бурной деятельности» (27%), что как раз и создает потенциальные условия для возникновения коррупционных рисков.

### **Заключение**

Таким образом, состояние кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления с точки зрения возраста, уровня образования, стажа является вполне оптимальным. Однако перспективы его наращивания должны быть связаны с ростом доли служащих, имеющих базовое образование (профессиональную переподготовку) по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление». Результаты исследования актуализируют совершенствование системы формирования и развития кадрового резерва служащих ввиду его востребо-

ванности и крайне слабой информированности служащих о перспективах своего карьерного продвижения. Работа с кадровым резервом весьма востребована в условиях серьезного дефицита государственных и муниципальных служащих, что также актуализировано в оценках участников нашего социологического исследования.

Большинство государственных и муниципальных служащих в рамках профессионального обучения и повышения квалификации ориентированы как на традиционные образовательные технологии, так и на новые, желательно не длительные, краткосрочные, по конкретной тематике, очень практико-ориентированные с возможностью максимального взаимодействия и получения конкретных навыков текущей профессиональной деятельности.

Результаты опроса фиксируют низкую роль РАНХиГС в формировании образовательного и профессионального потенциала государственных и муниципальных служащих ДФО, а также потенциальные возможности для расширения зоны охвата образовательными услугами ДВИУ-филиалом РАНХиГС и другими филиалами.

В большинстве регионов ДФО государственными и муниципальными служащими фиксируется тревожная коррупционная ситуация, которая подтверждается и данными правоохранительных органов. Это актуализирует задачи повышения нетерпимости к коррупционным проявлениям, деформации кадрового потенциала служащих органов публичной власти (особенно среди тех, кто впервые принят на должности государственной и муниципальной службы) посредством обязательных обучающих курсов (семинаров), вебинаров, видео разъяснений по вопросам реализации антикоррупционного законодательства; подготовки методических материалов, организации региональных конкурсов на лучшую работу по теме, посвященной противодействию коррупции с целью формирования правовой грамотности и

антикоррупционного мировоззрения у школьников и студентов.

**Список источников:**

1. Байков, Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа. – Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 2002. 239 с.
2. Власов, А. Б., Кремер, К. И. Проблемы развития кадрового потенциала на государственной службе // Вестник ВГУИТ. 2022. Т. 84. № 3. С. 256–261. DOI: 10.20914/2310-1202-2022-3-256-261 EDN: NAJBKD
3. Игнатова, Т. В., Козачок, В. И., Пашин, Л. А. Диагностика регионального состава кадрового потенциала государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. № 6. DOI: 10.12737/16789 EDN: VDPAAF
4. Игнатова, Т. В., Рязская, Т. В., Фаустов, И. В. Мониторинг как инструмент оценки кадрового потенциала государственных гражданских служащих // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2021. № 2. DOI: 10.24412/2071-6141-2021-2-87-103 EDN: KUUWEA
5. Кувиков, Ф. В. Кадровый потенциал государственного управления и проблемы его совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 2–2. С. 214–217. DOI: 10.17513/vaael.3263 EDN: MSURWM
6. Погребцова, Е. А. Научные подходы к формированию кадрового потенциала муниципальной службы // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2023. Т. 4. № 4. С. 243–260. DOI: 10.18334/social.4.4.120794 EDN: FCDFGS
7. Симакова, Е. И., Захарова, Л. Н. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 4–2. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-4-2-153-156 EDN: AZUULU
8. Слепцова, Е. В., Волкова, В. В. Современные проблемы управления кадровым потенциалом в госорганах // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 11–3. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11806 EDN: YPNDLG
9. Старостенко, К. В. Кадровый потенциал органов государственной власти и управления в современной России: проблемы формирования и пути решения // Abyss (Вопросы философии, политологии и социальной антропологии). 2020. № 4(14). С. 79–88. EDN: FNHFSA
10. Фролова, Е. В., Рогач, О. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях // Мониторинг. 2018. №4 (146). DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.19 EDN: XZPHRJ

**References:**

- Baykov, N. M. (2002) Personnel potential of government bodies: an experience of sociological analysis. – Khabarovsk: DVAGS Publishing House, 239 p. (in Russ.).
2. Vlasov, A. B., Kremer, K. I. (2022) Problems of development of personnel potential in the civil service *Vestnik VGUIT* [Bulletin of VSUET], vol. 84, no. 3, pp. 256–261. DOI: 10.20914/2310-1202-2022-3-256-261 EDN: NAJBKD (in Russ.).
3. Ignatova, T. V., Kozachok, V. I., Pashin, L. A. (2015) Diagnostics of the regional composition of the personnel potential of state civil servants *Srednerusskiy vestnik obshchestvennykh nauk* [Central Russian Bulletin of Social Sciences], no. 6. DOI: 10.12737/16789 EDN: VDPAAF (in Russ.).
4. Ignatova, T. V., Ryazhskaya, T. V., Faustov, I. V. (2021) Monitoring as a Tool for Assessing the Personnel Potential of State Civil Servants *Izvestiya TulGU. Gumanitarnyye nauki* [Bulletin of Tula State University. Humanities], no. 2. DOI: 10.24412/2071-6141-2021-2-87-103 EDN: KUUWEA (in Russ.).
5. Kuvikov, F. V. (2024) Personnel Potential of Public Administration and Problems of Its Improvement *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava* [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law], no. 2–2, pp. 214–217. DOI: 10.17513/vaael.3263

EDN: MSURWM (in Russ.).

6. Pogrebtsova, E. A. (2023) Scientific approaches to the formation of the human resources potential of the municipal service *Sotsial'noye predprinimatel'stvo i korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'* [Social entrepreneurship and corporate social responsibility], vol. 4, no. 4, pp. 243–260. DOI: 10.18334/social.4.4.120794 EDN: FCDFGS (in Russ.).

7. Simakova, E. I., Zakharova, L. N. (2021) Development of the human resources potential of the state civil service *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* [Economy and business: theory and practice], no. 4–2. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-4-2-153-156 EDN: AZUULU (in Russ.).

8. Sleptsova, E. V., Volkova, V. V. (2019) Modern problems of managing human resources in government agencies *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i yestestvennykh nauk* [International Journal of Humanities and Natural Sciences], no. 11–3. DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11806 EDN: YPNDLG (in Russ.).

9. Starostenko, K. V. (2020) Human resources potential of government bodies and administration in modern Russia: problems of formation and solutions *Abyss (Voprosy filosofii, politologii i sotsial'noy antropologii)* [Abyss (Problems of Philosophy, Political Science and Social Anthropology)], no. 4(14), pp. 79–88. EDN: FNHFSA (in Russ.).

10. Frolova, E. V., Rogach, O. V. (2018) Personnel provision of local authorities in modern Russian conditions *Monitoring* [Monitoring], no. 4 (146). DOI: 10.14515/monitoring.2018.4.19 EDN: XZPHRJ (in Russ.).

Статья поступила в редакцию 07.02.2025; одобрена после рецензирования 05.03.2025; принята к публикации 11.03.2025.

The article was submitted 07.02.2025; approved after reviewing 05.03.2025; accepted for publication 11.03.2025.

#### **Информация об авторах**

Н. П. Сидорова – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал;

П. Г. Сидоров – кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социально-гуманитарных наук, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал.

#### **Information about the authors**

N. P. Sidorova – Candidate of Social Sciences, Associate Professor, the chair of Management and Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА;

P. G. Sidorov – Candidate of Social Sciences, Associate Professor, the chair of Social Sciences and Humanities, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of management – branch of RANEPА.