

**Анализ кадрового состава государственной гражданской службы
Республики Саха (Якутия)**

Макаров Егор Иванович, Магистрант 1 курса, гр. В-М-ГМУ-17, ФЭИСВФУ им. М.К. Аммосова. Научный руководитель, Михайлова Анна Викторовна, Зав. Кафедрой социологии и управления персоналом, к.э.н, ФЭИ СВФУ им. М.К. Аммосова.

Аннотация. Цель статьи – на основе кадрового аудита государственной гражданской службы региона разработать практические рекомендации по совершенствованию управления ее кадровым составом в целях повышения эффективности. В статье представлены результаты кадрового аудита органов государственной власти Республики Саха (Якутия) в 2016 г., предложены рекомендации, реализация которых позволит повысить эффективность организации работы с кадровым составом органов государственной власти.

Ключевые слова: кадровый состав, государственная гражданская служба, эффективность, совершенствование управления.

Актуальность темы заключается в том, что изменения, произошедшие в России за последние два десятилетия, обусловили важность и необходимость повышения эффективности государственной службы. Результаты социально-экономических реформ наглядно демонстрируют свою зависимость от состояния механизма управления кадровым составом органов государственной власти. Именно поэтому «формирование кадрового состава государственной гражданской службы из высококвалифицированных специалистов, способствующих повышению эффективности деятельности органов государственной власти» является важнейшей задачей на современном этапе.

В настоящее время органы власти сталкиваются с различными проблемами в области управления человеческими ресурсами. Однако руководители и сотрудники кадровых служб не всегда могут реально оценить потенциал и способность

персонала достичь поставленных перед организацией целей и задач. Именно в этом случае требуется независимый и компетентный взгляд на действующую систему управления человеческими ресурсами, для того чтобы понять, способна ли она, а также накопленный в организации кадровый потенциал достичь запланированных результатов [3].

Основной целью работы является изучение кадрового обеспечения государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия).

Для достижения цели нами поставлены следующие задачи:

- описать состояние обеспеченности государственных органов власти кадрами;
- установить примерные решения проблем в организации кадровой работы.

Объект исследования: Государственные гражданские служащие Республики Саха (Якутия).

Предмет исследования: кадровое обеспечение состава государственной гражданской службы.

Качественная эффективная работа института государственной гражданской службы невозможна без соответствующего кадрового обеспечения всех уровней власти. Этим обеспечена неугасаемая актуальность стратегии формирования и развития кадрового потенциала государственной гражданской службы [4].

Как и в других субъектах Российской Федерации для Республики Саха (Якутия) характерен ряд проблем в сфере развития государственной гражданской службы:

- дефицит квалифицированных кадров, характеризующихся передовыми знаниями, навыками и владеющие инновационными управленческими технологиями в области государственного управления;
- отставание методов и технологий подбора и отбора кадров на гражданскую службу;

- программы дополнительного профессионального обучения государственных гражданских служащих в Республике Саха (Якутия) не учитывают современные потребности и будущие технологии развития государственной гражданской службы;
- не реализуются в полной мере предусмотренные законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Саха (Якутия) механизмы материального и морального стимулирования гражданских служащих;

В процессе кадрового обеспечения были изучены данные статистики, проанализированы внутренние документы органов государственной власти. В течение 2010 и 2013 годов отмечалось снижение штатной численности, что свидетельствует о планомерной работе по сокращению численности государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия), однако в течение 2014 года произошло увеличение штатной численности на 56 единиц (диагр. 1). Увеличение штатной численности государственных гражданских служащих в 2014 году обусловлено охватом сотрудников территориальных органов МВД России. В период с 2014 по 2016 годы значительных изменений не наблюдается [8].

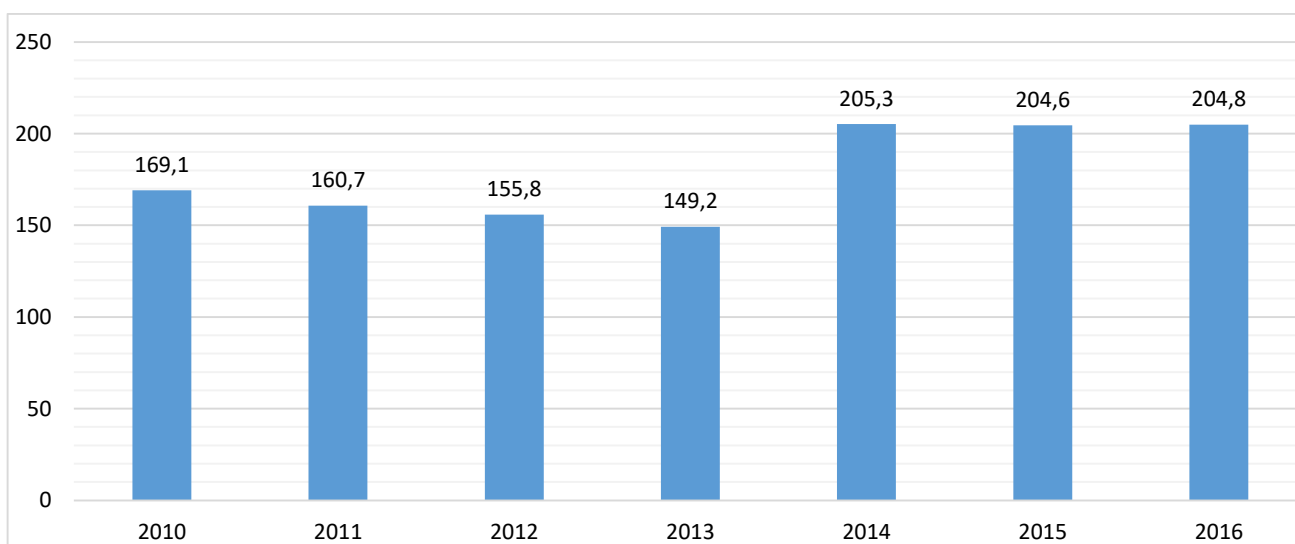
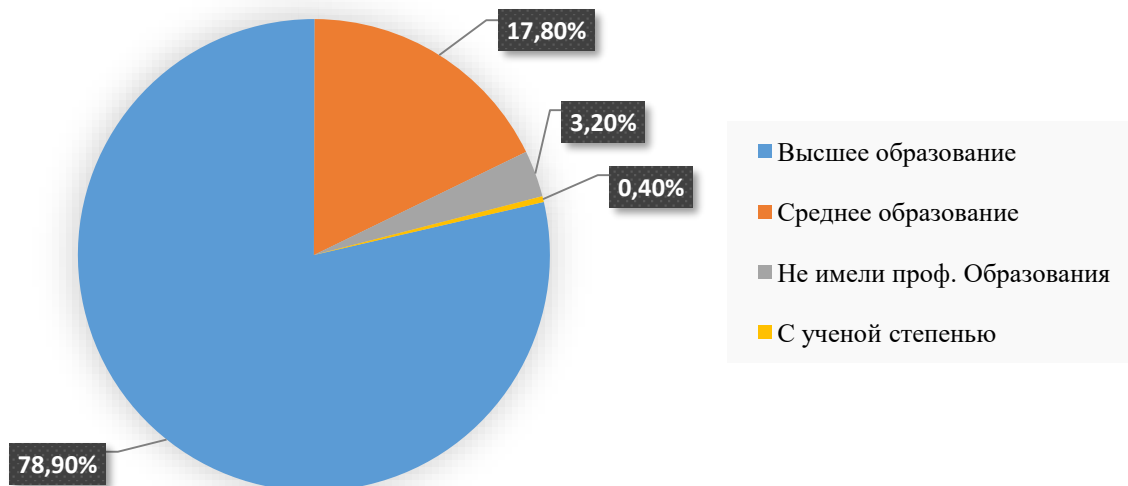


Диаграмма 1. Динамика штатной численности государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) (на 10 000 человек населения)

Источник: ТОФСГС по РС(Я) // <http://sakha.gks.ru/> (дата обращения 13.12.2017)

Анализ уровня образования гражданских служащих Республики Саха (Якутия) показал, что в целом он соответствует замещаемым должностям. Однако подавляющее большинство государственных служащих по-прежнему не имеет высшего образования по направлению своей профессиональной деятельности.



Д

и

а

Источник: ТОФСГС по РС(Я) // <http://sakha.gks.ru/> (дата обращения 13.12.2017)

г

Анализируя возрастной состав гражданских служащих области, следует отметить, что он достаточно сбалансирован (диагр. 4).

м

Примерно четверть (25%) составляет доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет. Таким образом, государственная служба в значительной степени «помолодела». Однако ряд экспертов высказали мнение о низком качестве подготовки молодых специалистов, приходящих на государственную гражданскую службу после вузов.

Анализ качественного состава гражданских служащих области по стажу и опыту работы показывает, что на должностях государственной гражданской службы Республики Саха (Якутия) примерно в равных частях сочетаются группы

служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в государственные органы: большинство государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) имели значительный стаж государственной службы свыше 10 лет – 41%, от 5 до 10 лет – 25%, от 3 до 5 лет –

13%, от 1 до 3 лет – 13%, до 1 года – 8% количество молодых специалистов, имеющих стаж государственной службы от 0 до 5 лет, составляет 34 % [6].

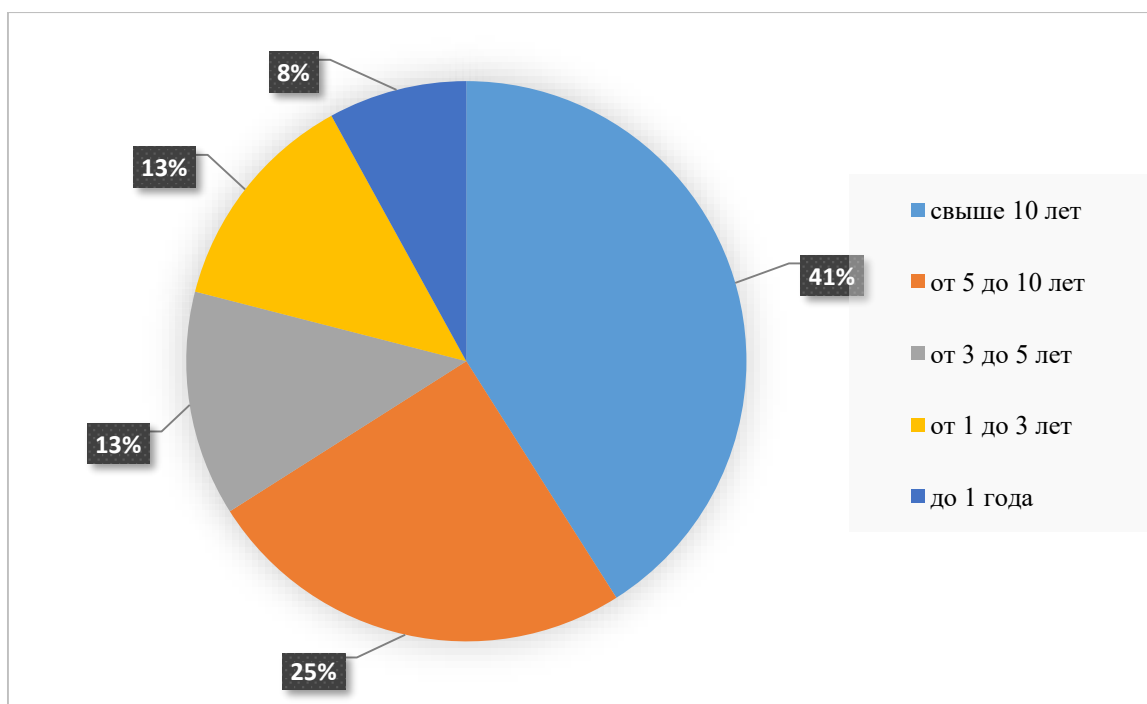


Диаграмма 3. Состав служащих по стажу

Источник: Госслужба РФ // <http://gossluzhba.gov.ru/> (дата обращения 13.12.2017)

Необходимо также отметить, что стаж работы на государственной службе в Республике Саха (Якутия) не коррелирует с занимаемой должностью.

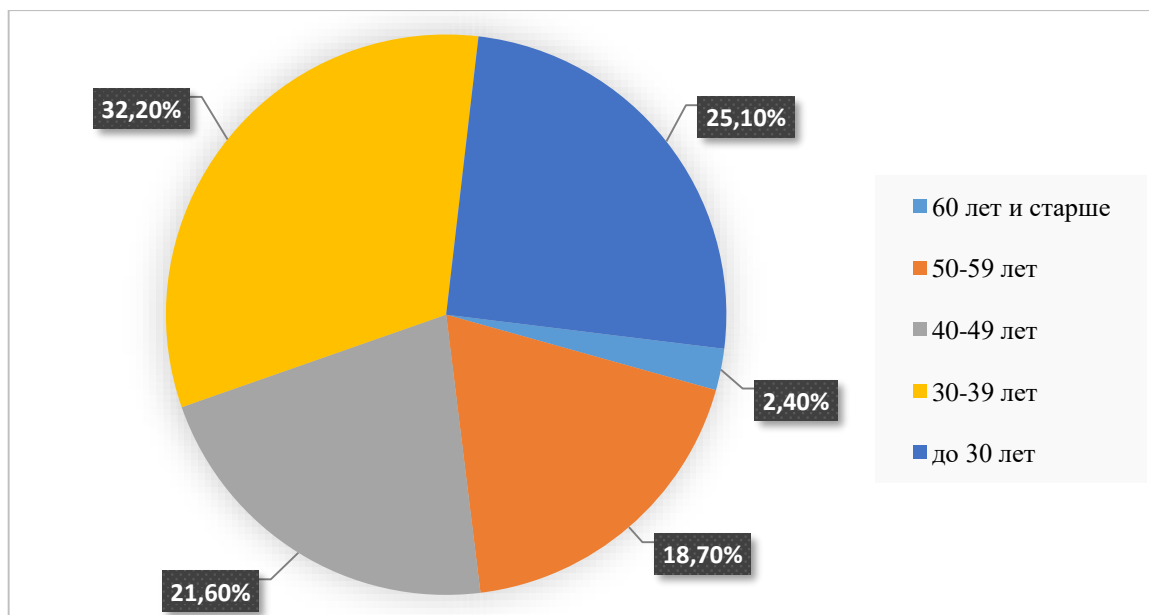


Диаграмма 4. Распределение государственных гражданских служащих Республики Саха (Якутия) по возрасту

Источник: Госслужба РФ // <http://gossluzhba.gov.ru/> (дата обращения 13.12.2017)

Для решения отдельных проблем в организации кадровой работы, на наш взгляд, необходимо:

1. Усовершенствовать методику конкурсного отбора на должность государственной гражданской службы, включая разработку профессиограмм по отдельным группам и категориям должностей, разработать и нормативно закрепить процедуры, критерии, показатели и формы оценки кандидатов на вакантные должности, а также создать единую базу вакантных должностей государственной гражданской службы в открытом доступе.
2. При формировании кадрового состава органов государственной власти, а также при формировании и развитии кадрового резерва применять принцип компетентности, который, на наш взгляд, должен быть базовым.
3. При формировании кадрового резерва учитывать направление подготовки кандидатов, установление взаимосвязи между результативностью деятельности государственного служащего и его продвижением через включение в кадровый резерв данного органа власти либо иных органов власти [5].
4. Осуществлять систематическую оценку (мониторинг) эффективности как процессов, так и результатов управления кадровым резервом. Оценка (мониторинг) эффективности управления кадровым резервом - это процесс систематического сбора и анализа информации о текущем состоянии резерва кадров по системе показателей. Его цель заключается в накоплении и анализе информации, позволяющей оценить динамику изменения показателей, результатов работы с резервом, оценить эффективность расходования бюджетных средств, своевременно выявить и устранить отклонения в работе с резервом. Результаты мониторинга позволяют определить зоны, требующие приоритетного внимания, сформировать перечень мероприятий по

повышению результативности работы с резервом, в том числе по снижению неэффективных расходов, а также выявить внутренние ресурсы для повышения качества работы с резервом [4].

5. Направлять на повышение квалификации служащих, не проходивших курсы более трех лет.
6. Направление на повышение квалификации и переподготовку увязывать с результативностью деятельности государственного служащего и анализом его потенциала.

Список используемых источников:

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ (ред. от 02.04.2014) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента Российской Федерации № 601 от 7 мая 2012 года [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
4. Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации; Юрайт - Москва, 2013. - 368 с.
5. Козак Н.Н. Кадровая политика организации: учебник для бакалавров / Н.Н. Козак. – М.: Ridero, 2016. – 80 с.
6. Официальный информационный портал «Госслужба» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://gossluzhba.gov.ru/> (Дата обращения: 13. 12. 2017)
7. Официальный информационный портал РС(Я) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sakha.gov.ru/> (Дата обращения: 13. 12. 2017)
8. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Саха (Якутия) // <http://sakha.gks.ru/> (дата обращения 13.12.2017)