

УДК 33.338.4

*Кольцов Н.Д.
аспирант кафедры
«государственное и муниципальное управление»
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова
Россия, Москва*

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОСТАВА КАДРОВ
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ РОССИИ И ПРИНЦИПЫ ЕГО
ОПТИМИЗАЦИИ**

Аннотация: Наличие противоречий между целями и задачами управленческой деятельности кадрового состава государственными гражданскими служащими Российской Федерации, а также отсутствие предложений по принятию мер и способов оптимизации дают почву для проводимого исследования. Автором выявлено, что в настоящий момент в государственной службе нашей страны применяется должностная система прохождения государственной гражданской службы, которая, в свою очередь затрудняет методы и принципы управления по формированию кадрового состава гражданской службы. Выявлено, что оптимизация принципов формирования кадрового состава позволит улучшить работоспособность государственной гражданской службы нашей страны, в связи с чем предложены пути оптимизации профессионального состава кадров гражданской службы нашей страны.

Ключевые слова: кадровый состав России, профессиональные кадры гражданской службы России, развитие профессиональных кадров, формирование гражданской службы, оптимизация кадрового состава России

*Koltsov N.D.
postgraduate student of the department
"State and municipal administration"*

**PROBLEMS OF THE PROFESSIONAL STAFF OF CIVIL EMPLOYEES
IN RUSSIA AND THE PRINCIPLES OF ITS OPTIMIZATION**

Abstract: The existence of contradictions between the goals and objectives of the management activities of the personnel of the state civil servants of the Russian Federation, as well as the lack of proposals for measures and ways to optimize give rise to the research. The author reveals that at the moment the civil service of our country uses the official system of passing the state civil service, which, in turn, complicates the methods and principles of management for the formation of the civil service personnel. It is revealed that the optimization of the principles of personnel formation will improve the efficiency of the state civil service of our country, and therefore the ways to optimize the professional composition of the civil service of our country are proposed.

Keywords: the staff of the Russian professional personnel civil service of Russia, development of professional personnel, the formation of the civil service, personnel optimization Russia

Государственная гражданская служба в нашей стране является профессиональной деятельностью граждан Российской Федерации, занятых трудовой деятельностью в гражданских органах исполнительной власти различных уровней (федеральном, региональном, муниципальном).

Государственная гражданская служба подразумевает исполнение кадровым составом полномочий органов федерального и регионального значения, и лиц, которые замещают государственные должности на федеральном/региональном уровнях¹.

Государственная гражданская служба Российской Федерации на сегодняшний момент находится на стадии непрерывного развития, а также

¹ Указ Президента Российской Федерации от 27.09.2005 г. №1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»

в поиске свежих подходов к разработке новых и усовершенствованию существующих механизмов и технологий относительно управленческой деятельности внутри нее.

На сегодняшний день одним из приоритетных направлений развития гражданской службы являются разработка, а также внедрение методов профессионального развития кадрового состава государственных гражданских служащих, которое смогло бы позволить повысить эффективность профессиональной деятельности (см. рис. 1)

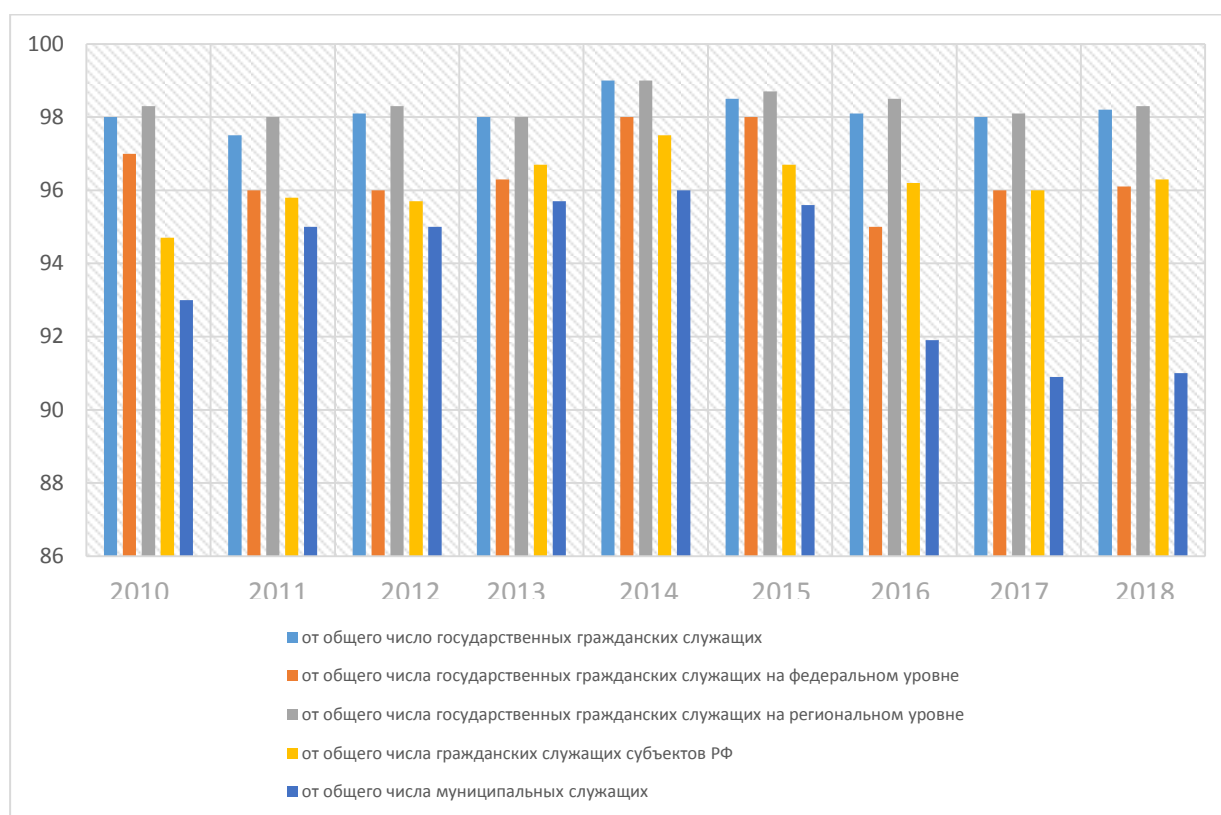


Рисунок 1 Динамика доли государственных гражданских служащих, которые проходили профессиональное обучение за 2010 по 2018 годы, в %²

Стоит обратить внимание, что динамика за последние 9 лет, относительно доли государственных служащих, прошедших профессиональное обучение, имеет неоднозначную тенденцию из-за снижения числа работников территориальных подразделений государственных органов субъектов Российской Федерации. Доля таковых

² Составлено автором на основании официальных данных Росстат [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gsk.ru> (дата обращения 14.09.2020)

возросла до 23,5 % к 2013 году, после чего снизилась почти до 18% к концу 2018 года.

Не менее важным направлением развития является создание условий, необходимых осуществления самостоятельной профессиональной методики развития кадрового состава – посредством внедрения информационных ресурсов для саморазвития профессиональных знаний (разработки методики мотиваций за непрерывное повышение профессиональных знаний должностными лицами гражданской службы).

Доля должностных лиц, прошедших повышение профессиональной квалификации выше 90% от общего числа гражданских служащих, при этом, имеющая положительную тенденцию за последнее десятилетие (см. рис. 2).

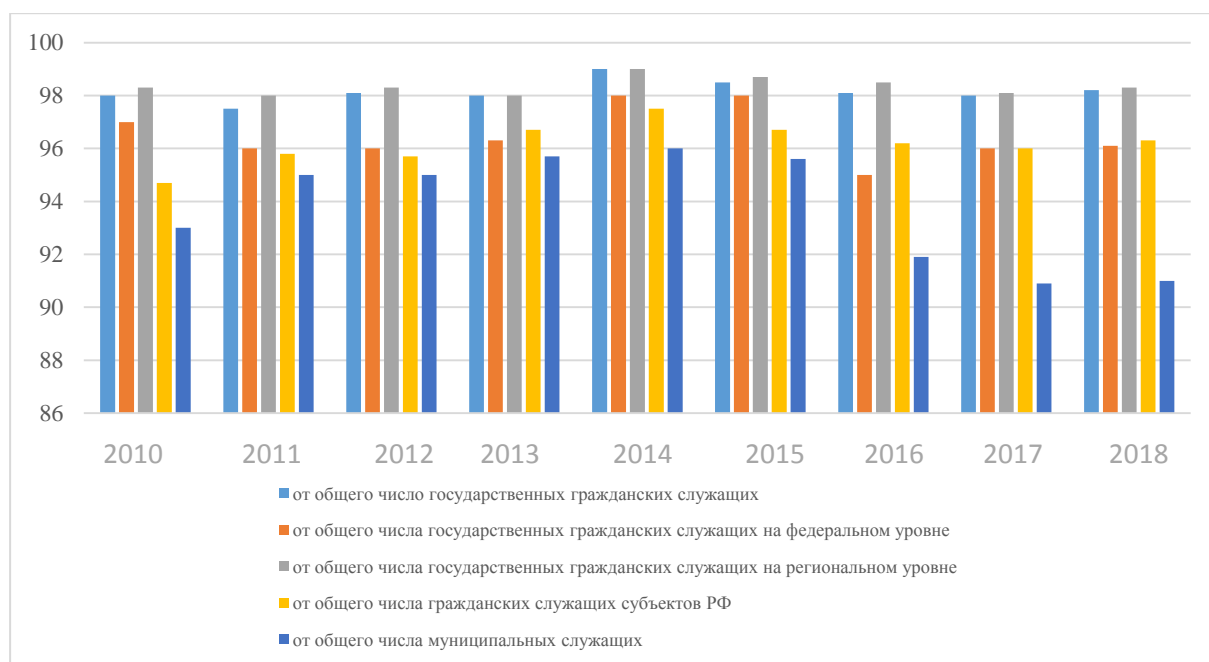


Рисунок 2 Динамика доли государственных гражданских служащих, которые проходили профессиональное обучение в форме повышения квалификации за 2010 по 2018 годы, в %³

В последние несколько лет такая форма повышения профессиональных навыков и знаний как повышение квалификации набирает все большую популярность. Считаю, что данное связано с тем, что в настоящее время

³ Составлено автором на основании официальных данных Росстат [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gsk.ru> (дата обращения 14.09.2020)

кадровый состав насыщен непосредственно кадрами, имеющими профессиональное образование относительно должностей, на которых они работают.

К сожалению, в современной Российской Федерации системы отбора, не являются «барьером» для ограждения государственной гражданской службы от специалистов с довольно низкой профессиональной квалификацией или наличием у таковых сомнительной деловой репутации. Данная проблема способна приводить к серьезному снижению качества кадрового обеспечения гражданской службы Российской Федерации.

На мой взгляд, необходимо проведение разработки федеральных процедур, а также методики оценки кандидатов, применяемых при отборе кадров в профессиональный кадровый резерв с применением новых методик конкурсного отбора. Считаю, что при проведении отбора, проводимого на конкурсной основе, необходимо проводить оценку соответствия кандидата тем квалификационным требованиям, которые требуются на предлагаемую должность, применяя при этом компетентный метод отбора. Применение такого метода отбора позволит сделать наиболее объективный выбор кандидата, при этом, даст возможность эффективного управления в развитии профессионального потенциала лиц, попавших в кадровый резерв.

Второй выявленной проблематикой в формировании кадрового состава государственных гражданских служащих в Российской Федерации является отсутствие конкретизированных определений и различий управленческих функций и методов, используемых при формировании и управлении кадрового состава гражданских служащих в нашей стране. Нормативно-правовая база хоть и регламентирует ряд основных правил управления, но является устаревшей и не конкретизированной.

Отсутствует ряд важных определений относительно инструментов формирования и управления кадровым составом.

Необходимым является внесение поправок в Федеральный закон от 27.07.2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». К поправкам следует отнести утверждение определения понятий «кадрового резерва», понятий «подбор» и «отбор» профессиональных кадров на государственную гражданскую службу, так как именно данные понятия фактически не отражены нормативно-правовой базой, в связи с чем отсутствует четкое их регламентирование и отсутствует возможность правильного исполнения данных функций, а, следовательно и гармоничное создание профессионального кадрового резерва для государственной гражданской службы в нашей стране.

Не менее значимой проблемой в формировании кадрового состава выявлено наличие систематических сбоев в информационной работе государственных органов, расположенных в субъектах Российской Федерации. Данная проблема значима из-за того, что при сборе неполной статистической информации становится невозможным объективное аналитическое исследование и отсутствует возможность дальнейшего использования подобной информации для проведения аналитической работы.

Предлагаю усовершенствовать программное обеспечение в органах государственной гражданской службы, располагаемых в субъектах Российской Федерации, так как именно в них чаще всего прослеживаются сбои в информационной работе, как следствие – статистическая информация, предоставляемая государственными органами субъектов Российской Федерации недоступна в полном объеме для дальнейшего проведения аналитической работы. Так же необходимой мерой по оптимизации в данном случае будет являться обеспечение автоматизации кадровых баз данных государственных органов Российской Федерации для

автоматического сбора информации о наполнении кадрового состава гражданских служащих, обеспечив открытый доступ к подобным данным.

В заключение настоящего исследования хотелось бы отметить, что при применении предложенных путей оптимизации формирования кадрового состава Российской Федерации является возможным говорить о перспективах развития государственной, а также муниципальной гражданской службы Российской Федерации. Так, например, для осуществления возможности работы в государственных и муниципальных органах Российской Федерации, а так же прохождения в данных органах практик студентов и их стажировок станет необходимо развитие учебных заведений, которые будут заняты непосредственно обучением кадров для дальнейшей государственной службы.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79 – ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 16.12.2019)

2. Указ Президента Российской Федерации от 27.09.2005 г. №1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих

3. Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресурс] // ARS ADMINISTRANDI. 2017. №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-prioritety-professionalnogo-razvitiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 15.09.2020)

4. Жигун Л. А. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса: словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 240 с.

5. Мирошниченко Н.В. , В.Ю. Максимов, И.Ф. Дедюхина, О.В. Жданова, Ю.В. Лабовская, М.В. Турищев, Е.А. Шевченко, С.И. Луговской, Е.Н. Криулина; Н.В. Ерёменко Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика : монография [Текст] / Н.В. Мирошниченко [и др.]. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2018. – 120 с.

6. Чиркин, В. Е. Система государственного и муниципального управления: Учебник / В.Е. Чиркин. - 5-е изд., пересмотр. - Москва : Норма, 2018. - 432 с.

7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: <https://www.gsk.ru> (дата обращения: 14.09.2020)

8. Официальный портал государственной службы РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://gossluzhba.gov.ru> (дата обращения: 13.09.2020)