

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Анализ кадрового потенциала органов государственной власти Приволжского федерального округа

Ротатая Анна Геннадьевна

Аспирант

*Нижегородский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Факультет магистратуры и аспирантуры, Нижний Новгород, Россия
E-mail: anna_rotataya@mail.ru*

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием каждого региона возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в сфере государственной гражданской службы. Соответственно, осуществление органами государственной власти своих полномочий и функций определяется состоянием кадрового корпуса и, прежде всего, профессионализмом государственных служащих. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Необходимой предпосылкой для выявления направлений совершенствования работы с кадрами является анализ статистических материалов и результатов социологических исследований, которые дают возможность определить качество кадрового корпуса, а также выявить факторы, оказывающие воздействие на уровень профессионального развития государственных служащих.

На основе обработки материалов, полученных в Управлении государственной гражданской и муниципальной службы аппарата Правительства Нижегородской области, а также результатов социологических исследований, проведенных Нижегородским институтом управления РАНХиГС под руководством д.соц.н., профессора В.А. Мальцева при участии автора в рамках НИР по проблеме «Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России» в ходе реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 - 2013 годы», нами был осуществлен анализ количественно-качественных показателей кадрового состава органов государственной власти Приволжского федерального округа с 2007 по 2011 гг.

В результате, можно говорить о том, что на сегодняшний день в Приволжском федеральном округе сложилась кадровая ситуация, характеризующаяся объемом штатной численности органов государственной власти равным более 47 тысяч единиц. При этом подавляющее большинство должностей составляют должности государственной гражданской службы (86 %).

Нужно отметить, что практически в равных частях сочетаются группы государственных служащих, имеющих разный стаж работы в сфере государственного управления (от 1 года до 5 лет – 27%; от 6 до 10 лет – 25%; свыше 15 лет – 23%). Таким образом, у большинства респондентов работа в органах государственной власти по своей продолжительности является довольно длительной: 73% государственных служащих замещают должности государственной службы от 6 лет и более. При этом государственные служащие, в большинстве случаев, не являются «новичками» в сфере государственного управления и, можно предположить, что у большинства из них имеется уже сформированный арсенал знаний, умений и навыков, используемый в своей

профессиональной деятельности.

Одной из характеристик кадрового состава органов государственной власти Приволжского федерального округа является превышение количества женщин (59,5%), замещающих должности государственной гражданской службы над количеством мужчин, а также тенденция к дальнейшему увеличению количества женщин.

Возрастная структура государственных служащих характеризуется следующими показателями: каждый второй государственный служащий (52,5%) находится в возрасте от 31 до 50 лет, каждый четвертый (26%) – в возрасте до 30 лет. При этом в кадровом составе органов государственной власти весьма мала доля государственных служащих (1,4%), находящихся в пенсионном возрасте. Однако довольно значительной для этой категории является доля лиц, находящихся в предпенсионном возрасте (20,1%).

Отметим, что абсолютное большинство государственных служащих, (89,7%) имеет высшее профессиональное образование: при этом каждый третий (30,8%) имеет экономическое образование, а доля специалистов, имеющих образование в сфере государственного и муниципального управления, является на сегодняшний день крайне малой (6,8%). Такие цифры подтверждают факт о превалировании в органах государственной власти количества сотрудников с базовым образованием в конкретной сфере государственного управления или муниципального хозяйства над количеством служащих, получивших базовое образование по управленческому профилю. Вместе с тем, государственные служащие, согласно полученным данным, считают этот вариант (получение базового образования по профилю конкретной сферы государственного управления или муниципального хозяйства с последующей переподготовкой в сфере государственного управления) наиболее оптимальным для профессионального развития кадров в сфере государственной службы. Это говорит о важности программ дополнительного профессионального образования по управленческому профилю. Также можно предположить, что речь идет о потребности государственных служащих в дополнительном профессиональном образовании как способе получения необходимых знаний в сфере государственного управления, что подтверждается данными исследования.

Необходимо отметить, что обновить и дополнить знания и навыки в сфере государственного управления можно в процессе получения второго высшего образования по соответствующему профилю, либо через прохождение программ дополнительной профессиональной подготовки (курсы повышения квалификации, стажировки и т.п.). Приоритетным в выборе форм дополнительного профессионального образования в Приволжском федеральном округе является повышение квалификации в ущерб стажировке и профессиональной переподготовке.

В результате анализа кадрового состава органов государственной власти субъектов Приволжского федерального округа, а также системы профессионального развития государственных служащих можно сделать ряд выводов. В частности, Приволжский федеральный округ и непосредственно Нижегородская область характеризуется довольно позитивной кадровой ситуацией, при которой профессиональную служебную деятельность на должностях государственной гражданской службы осуществляют люди, имеющие для этого необходимые знания, умения и навыки. Нужно отметить, что роль дополнительного профессионального образования, как элемента профессионального развития, оценивается служащими в большинстве случаев довольно высоко. Однако при этом имеет место незаслуженное «занижение» роли самообразования, как способа по-

лучения знаний и навыков в сфере управления среди государственных гражданских служащих.

Нужно сказать, что согласно данным исследования, большинство служащих, замещающих должности государственной гражданской службы не имеют образования по профилю государственного управления. В этой связи, организация программ дополнительного профессионального образования в установленные законодательством сроки является важным компонентом, обеспечивающим эффективность работы служащих.