

Тренина Алеся Николаевна

МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

В статье рассматривается понятие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы и применение его на региональном уровне. Обосновывается необходимость мониторинга кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, анализируются данные мониторинга на примере государственной и муниципальной службы в Республике Татарстан.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/5/54.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2013. № 5 (72). С. 169-170. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2013/5/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 353.9

Экономические науки

В статье рассматривается понятие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы и применение его на региональном уровне. Обосновывается необходимость мониторинга кадрового потенциала государственной и муниципальной службы, анализируются данные мониторинга на примере государственной и муниципальной службы в Республике Татарстан.

Ключевые слова и фразы: государственная гражданская служба; кадровый потенциал; мониторинг кадрового потенциала; муниципальная служба; количественные и качественные показатели.

Тренина Алеся Николаевна

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
lesia_189@mail.ru*

**МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН[©]**

Кадровый потенциал государственной службы должен формироваться в зависимости от потребностей развития страны в целом и ее регионов.

Сущность понятия «потенциал» можно определить как совокупность имеющихся средств и возможностей, которые могут быть реализованы в различных сферах деятельности [3]. Иными словами, понятие потенциала подразумевает совокупность возможностей, которые при определенных условиях становятся реально действующими факторами. Как и человеческий капитал, человеческий потенциал может быть как увеличен, так и уменьшен в процессе своего функционирования.

Когда речь идет о государственной службе, понятие «кадровый потенциал» обычно квалифицируют как совокупный кадровый ресурс служащих, который может быть приведен в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом целями на определенном этапе общественного развития [2].

Кадровый потенциал государственной службы имеет свои размеры на определенный момент времени, включая неиспользованные возможности служащих. Условно его можно подразделять на достигнутый на данный момент и перспективный. Разность между возможным и фактически достигнутым кадровым потенциалом органа государственной власти показывает величину неиспользованных резервов.

Говоря о развитии кадрового потенциала государственной гражданской службы, нельзя не сказать, что оно имеет два направления: количественное и качественное.

Количественные изменения связаны с темпами развития кадрового потенциала в целом или отдельных его компонентов.

Качественные изменения означают совершенствование способности служащих к труду, расширение возможностей для их продвижения по карьерной лестнице, улучшение условий труда.

В целях оценки имеющегося кадрового потенциала может быть использована система его мониторинга [1].

Среди основных целей мониторинга кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих можно выделить следующие: определение профессионального уровня кадров в системе органов власти; оперативное и постоянное информирование руководящего состава о кадровом потенциале органа государственной власти или местного самоуправления; прогнозирование, выявление тенденций и перспектив развития кадрового потенциала.

Мониторинг кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих в Республике Татарстан

Как уже было отмечено, для мониторинга кадрового потенциала используются два вида анализа: количественный и качественный.

Количественными показателями состояния кадрового потенциала органов государственного и муниципального управления служат статистические показатели численности, укомплектованности государственных и муниципальных органов, социально-демографического состава, возраста служащих [4]. Общая численность работников государственных и муниципальных органов в Республике Татарстан на конец 2011 года составила 31740 человек. Из них 15905 человек (50,11%) – служащие федеральных органов власти, 7173 человека (22,59%) – служащие органов государственной власти Республики Татарстан, 8662 человека (27,29%) – служащие органов местного самоуправления и избирательных комиссий муниципального образования.

Если говорить об изменении численности государственных и муниципальных служащих в Республике Татарстан с 2004 по 2011 гг., в целом изменения незначительны (33208 человек в 2004 году и 31740 человек в 2011 году). Тогда как, рассматривая изменения по уровням власти, можно выявить, что произошло увеличение государственных служащих федеральных органов власти и муниципальных служащих и существенное сокращение государственных служащих субъекта федерации. Число государственных служащих федеральных органов власти в республике с 2004 года по 2011 год возросло на 27,41% (с 11547 человек в 2004 году до

15905 человек в 2011 году). Численность муниципальных служащих за эти годы возросла на 45,29% (с 4739 служащих в 2004 году до 8662 служащих в 2011 году). Наибольшие изменения в численности служащих выявлены в органах государственной службы Республики Татарстан, где произошло сокращение государственных служащих за эти годы на 57,61% (с 16922 служащих в 2004 году до 7173 служащих в 2011 году).

Укомплектованность федеральных органов государственной власти в республике на конец 2011 года составила 92,8%, органов государственной власти Республики Татарстан – 94,7%, а органов муниципальной службы – 97,4%. Оценка укомплектованности кадрового состава в целом по республике, а также по каждому отдельному органу власти, необходима для выявления свободных штатных должностей, влекущих снижение эффективности работы всего органа государственной или муниципальной власти.

Характеристика возрастного состава работников государственной и муниципальной службы представлена на графиках. Из приведенных данных можно сделать вывод, что наибольший процент служащих приходится на возрастные группы до 30 лет и 30-39 лет на государственной гражданской службе и на возрастные группы 30-39 лет и 40-49 лет на муниципальной службе.

Рассматривая характеристики кадрового состава государственной службы республики по гендерному признаку, можно сделать вывод, что они в целом соответствуют общероссийским тенденциям. Из общего числа служащих доля служащих-женщин на государственных должностях и должностях федеральной гражданской службы в республике составляет 73,6%, на гражданской службе и государственных должностях республиканского уровня – 69,6%, на муниципальном уровне – 69,6%. Причем, как и в целом по стране, женщины-служащие занимают младшие, старшие и ведущие группы должностей гражданской службы, тогда как мужчины чаще занимают главные и высшие должности гражданской службы. Исследование кадрового состава по социально-демографическим характеристикам дает возможность обосновать необходимость формирования кадрового резерва в республике в целом и в отдельных органах государственной и муниципальной власти в частности.

Качественными показателями кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в Республике Татарстан являются показатели профессионального образования и стажа государственных и муниципальных служащих.

Структура работников по стажу работы на государственной и муниципальной службе в Республике Татарстан представляет собой следующую картину.

На 1 октября 2011 года численность работников на государственных должностях и должностях государственной гражданской службы до 1 года стажа работы составляла 8,1%, от 1 года до 5 лет – 23,3%, от 5 до 10 лет – 27,8%, от 10 до 15 лет – 15,8%, более 15 лет стажа – 25%.

Численность служащих на выборных муниципальных должностях и должностях муниципальной службы до 1 года стажа работы составляла 11,5%, от 1 года до 5 лет – 25,6%, от 5 лет до 10 лет – 28,2%, от 10 лет до 15 лет – 14,2%, со стажем более 15 лет – 20,5%. В результате анализа стажа государственных и муниципальных служащих определяется содержание программ дополнительного образования для государственных и муниципальных служащих: например, для служащих, имеющих большой стаж работы в органах власти, целесообразно повысить квалификацию по программам, освещающим инновационные методы и технологии в системе государственного и муниципального управления, в то время как у служащих с небольшим стажем предпочтительным является формирование практических навыков и умений, необходимых для работы в органах власти.

Структура численности работников государственной гражданской и муниципальной службы по уровню образования на 1 октября 2011 года представляла собой следующую картину.

Численность работников на государственных должностях и должностях государственной гражданской службы в республике, имеющих высшее образование, составляла 91,2% от общей численности государственных гражданских служащих. Из них 1,8% имеют ученую степень, 7,3% государственных служащих имеют среднее профессиональное образование и 1,5% не имеют профессионального образования вообще.

Численность работников на выборных муниципальных должностях и должностях муниципальной службы, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 80,5%. Из них 1% имеют ученую степень, 17,2% имеют среднее профессиональное образование, а 2,3% не имеют профессионального образования вообще. По результатам анализа выявляются государственные и муниципальные служащие, которым рекомендуется пройти обучение по программам дополнительного профессионального образования по необходимым направлениям.

Таким образом, система мониторинга кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы позволяет учитывать существующие реалии государственной службы региона, а также помогает выявить наиболее успешные методы и технологии повышения эффективности формирования и развития кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы субъекта Российской Федерации.

Список литературы

1. **Канаева Ю. Р.** Система мониторинга кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в регионе как инновационный механизм повышения эффективности деятельности служащих // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2010. № 4. С. 34-40.
2. **Мамедова Н. А.** Сущность и возможности оценки кадрового потенциала государственной гражданской службы // Открытое образование. 2012. № 5. С. 93-96.
3. **Статистическое исследование «Кадры органов государственной власти и местного самоуправления» по итогам 2011 года.** Казань, 2012. С. 76-97.
4. **Шаховой В.** Формирование кадрового потенциала государственной службы // Кадры мегаполиса. 2010. № 11. С. 23-30.