

УДК 331.108.2

## ***КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ***

***Ерохова О.А.<sup>1</sup>***

*студентка*

*КГУ имени К.Э. Циолковского*

*г. Калуга, Россия*

### **Аннотация**

В статье рассматриваются вопросы обеспечения кадрами системы государственного управления. В современных условиях по-прежнему значимыми остаются проблемы компетентности и профессионализма государственных служащих, занижение оплаты труда, кадровая текучесть. Все это создает препятствия для обеспечения госслужбы кадровым потенциалом. Ориентиром в решении этого комплекса проблем выступают новые подходы, в приоритете которых - создание действенной системы подготовки и повышения квалификации сотрудников государственных органов.

**Ключевые слова:** кадры, кадровое обеспечение, повышение квалификации, текучесть кадров, система подготовки кадров.

### ***STAFF SUPPORT OF STATE MANAGEMENT SYSTEM***

***Erokhova O.A.***

*Student*

*Kaluga State University named K.E. Tsiolkovsky*

*Kaluga, Russia*

---

<sup>1</sup> *Научный руководитель - Кондрашова Н.Г., к.э.н., доцент, доцент кафедры Менеджмент, КГУ имени К.Э. Циолковского, г. Калуга, Россия*

**Abstract**

The article discusses the issues of providing human resources to the public administration system. In modern conditions, the problems of the competence and professionalism of civil servants, underestimation of wages, and staff turnover remain significant. All this creates obstacles for the provision of the civil service with human resources. The benchmark in solving this complex of problems are new approaches, the priority of which is the making of an effective system of training and raised qualification of employees of government agencies.

**Keywords:** personnel, staffing, professional development, staff turnover, training system.

При повышении эффективности государственной управленческой системы наиболее важным элементом является государственная гражданская служба, так как качество государственных решений и их реализация напрямую зависят от результатов профессиональной деятельности государственных служащих. Актуальность темы связана с тем, что в условиях устойчивого развития общества наиважнейшей задачей является рациональное обеспечение и использование кадрового потенциала.

Кадрами является квалификационный состав работников системы государственного управления. При этом кадровое обеспечение представляет собой комплектование органов власти профессиональными, компетентными, высоконравственными работниками, осуществляющими в рамках своих должностных полномочий функции государственных органов. В настоящее время кадровым службам государственных органов Минтрудом России установлены квалификационные требования к государственным служащим и комплексная оценка их деятельности [2, 58].

Для рационального обеспечения кадровым потенциалом государственной системы управления необходимо;

- развитие действенного механизма управления персоналом государственных органов власти;
- повышение численности высококвалифицированных работников, способных выполнять эффективную деятельность с учетом современных требований передачи и обработки информации [9, 65];
- снабжение государственных органов профессиональными, компетентными, высоконравственными кадрами.

Основным средством рационального обеспечения кадровым потенциалом государственной системы управления является информация «как уникальный продукт, связанный с ее изменчивостью, устареванием, ограничениями ее восприятия и правильностью понимания. Необходим своевременный сбор, обобщение и систематизация полученной информации и своевременный обмен ею для принятия рациональных решений» [7, 50].

При кадровом обеспечении системы государственного управления могут возникнуть проблемы, которые будут препятствовать эффективной деятельности государственного сектора. При современных условиях развития государства и общества к государственным служащим, а также к их компетентности и профессионализму, предъявляются особые требования [3, 64]. Очень часто работники государственных органов власти не могут решить проблемы, которые ставит перед ними общество. В первую очередь, это связано недостатком профессиональных знаний у государственных служащих, соответствующего образования и опыта, сформированности личностно-деловых качеств (организованность, тактичность, самостоятельность, добросовестность).

Во-вторых, проблемы могут быть связаны с работодателем, в роли которого выступает государство, а именно с привлекательностью трудоустройства. Ключевым элементом в данном случае выступает обесценивание труда, когда не смотря на квалификацию специалистов, размер оплаты труда, по сравнению с подобными позициями в бизнес-структурах, значительно занижен. Выпускники вузов, имеющие стремление получить Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

рабочее место в государственных органах власти, так как считают эту сферу хорошей возможностью начать карьеру, проработав там не больше пары лет, принимаются за поиски нового рабочего места в другой сфере деятельности. Вместе с этим, из-за заниженной оплаты труда, привлечь на государственную службу квалифицированного работника сложно.

По мнению выпускников высших учебных заведений, трудоустройство в органы местного самоуправления значительно легче, чем в органы государственной власти. Они знают, что работа для них в федеральных и областных органах власти, маловероятна. Более реально получить рабочее место в органах МСУ областного центра, либо перспектива муниципальной службы в родном районном городе. А значит, у выпускников вузов снижен уровень привлекательности государственной службы и существует вынужденный выбор работы в пользу муниципалитетов. [4, 70]

Еще одной проблемой государственной службы является текучесть кадров. Одна из главных причин данной ситуации состоит в том, что государственные служащие не довольны своим положением, к которому относятся:

- отдалённое расположение работы от места проживания;
- неуважение со стороны руководителей, ненадёжность служебного положения, невозможность карьерного роста;
- недовольство размером оплаты труда, организацией и условиями трудовой деятельности;
- отсутствие решения социальных проблем.

Следовательно, текучесть кадров имеет связь не только с отсутствием бытовой и социальной устроенности, но и с трудностями самореализации.

Рассмотрим данные по численности сотрудников государственных гражданских служащих и укомплектованность этих должностей, используя при анализе этих данных табличный и графический метод [8, 293] (рис. 1).



Источник: собственная разработка по данным [10]

Рис. 1 – Укомплектованность сотрудниками государственных органов власти в 2019 г.

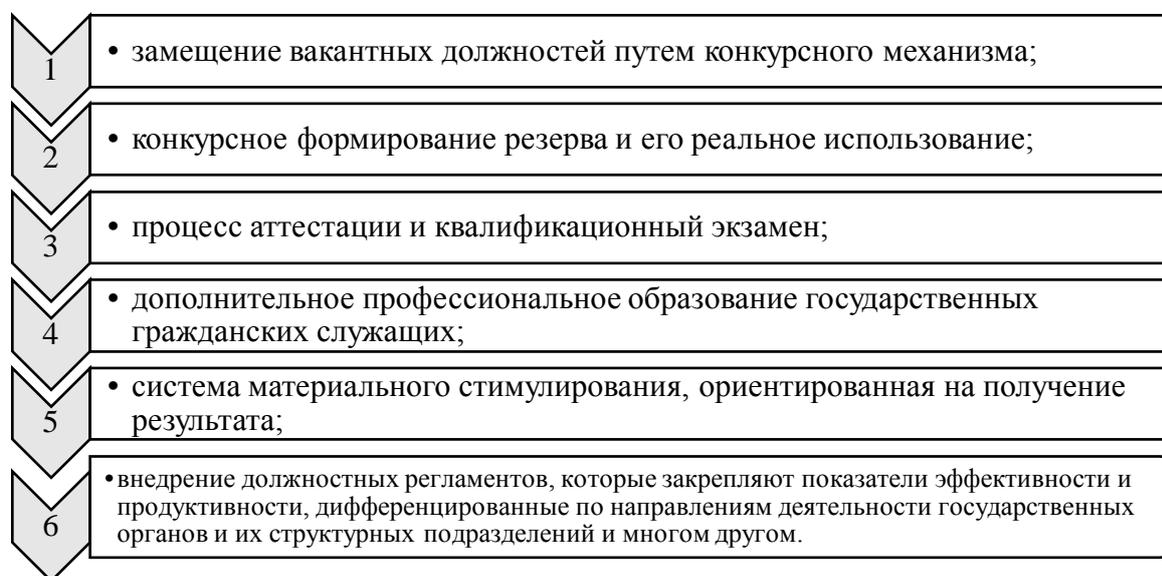
По данным рисунка 1 мы видим, что укомплектованность сотрудниками государственных органов власти находится на относительно хорошем уровне. При этом нигде нет укомплектованности на максимум, а потому одной из важнейших задач государственной службы является обеспечение государственных органов компетентными и профессиональными работниками и остановку текучки кадров.

Для решения этих проблем необходимо:

- осуществление целостной кадровой политики с использованием современных кадровых технологий;
- совершенствование кадровых служб и повышение квалификации кадровиков;
- преобразование системы оплаты труда работников государственных органов власти.

В этой связи целесообразно внедрение системы контроллинга как «ориентированную на достижение целей интегрированную систему»

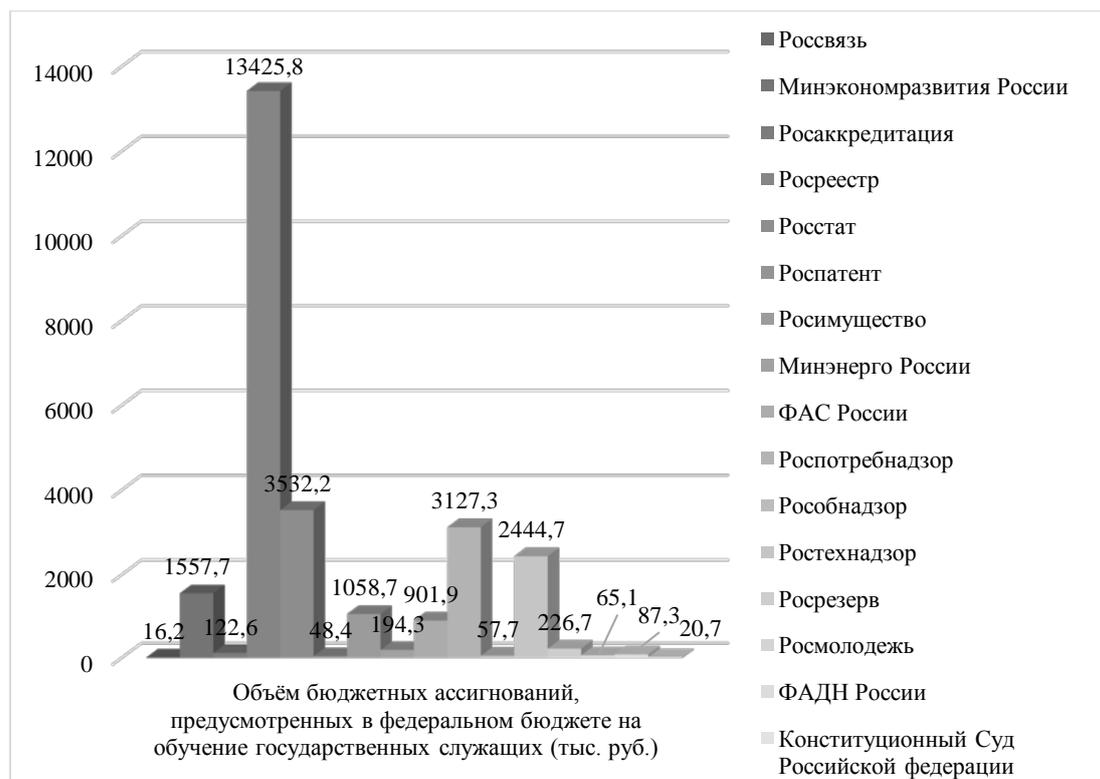
информационно-аналитической и методической поддержки кадрового потенциала» [6, 41]. Для рационального обеспечения кадрами государственной управленческой системы можно предложить новые подходы, которые представлены на рисунке 2.



Источник: собственная разработка по данным [5, 186]

Рис. 2 – Новые подходы рационального обеспечения кадрами государственной управленческой системы

Для повышения компетентности и профессионализма государственных служащих необходимо создание действенной системы подготовки, переподготовки, а также повышения квалификации работников государственных органов, которая позволит улучшить качество государственного управления, поможет в результативном решении задач и доступности для большинства граждан, упростит их взаимоотношения с властью [5, 187]. В рамках этой системы для повышения компетентности и профессионализма государственных служащих ежегодно выделяются средства на их подготовку и обучение [1]. Данные приведены на рисунке 3.



Источник: собственная разработка по данным [10]

Рис. 3 – Ассигнования на обучение государственных служащих

Данные, представленные на рисунке 3, свидетельствуют о том, что наибольшее количество средств выделяет на обучение своих служащих Росреестр (13425,8 тыс. руб.), второй по значимости организацией, заботящейся о повышении компетентности и профессионализма своих служащих является Росстат (3532,2 тыс. руб.).

Таким образом, проблема кадрового обеспечения системы государственного управления по-прежнему остается актуальной, так как она содержит в себе ряд вопросов, требующих решения. Несмотря на относительно высокий уровень укомплектованности должностей государственных служащих, проблема повышения компетентности и профессионализма государственных служащих остается открытой. Предложенные новые подходы рационального обеспечения кадрами государственной управленческой системы помогут ее решить.

### Библиографический список:

1. Распоряжение Правительства России от 13.01.2020 года №11-р «Об утверждении распределения бюджетных ассигнований федерального бюджета на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения 18.03.2021)
2. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / под общ. ред. проф. Ю. Ю. Антроповой, доц. Л. И. Ворониной; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 172 с.
3. Барышников Е.Н. Актуальные направления совершенствования кадрового обеспечения государственного и муниципального управления // Проблемы и перспективы развития профессиональной подготовки государственных гражданских служащих: материалы региональной научно-практической конференции. Барнаул, 10 октября 2013 г. / под ред. Н.Г. Ломовой; Алтайский филиал РАНХиГС. – Барнаул: АЗБУКА, 2013. – С. 64-70
4. Боков М.Б. Кадры местного самоуправления: настоящее и будущее // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2009. № 3 (91). С. 50-72.
5. Камолов С.Г., Коржов И.А. Проблемы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2012. № 3. С. 185-189.
6. Кондрашова Н.Г. Контроллинг качества аудита: взаимосвязь управления и обеспечения качества в аудиторской организации // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 47 (293). С. 39-45.
7. Кондрашова Н.Г. Информация и ее применение в ходе управления проектами // Дневник науки. 2020. № 12 (48). С. 50.
8. Ткаченко А.Л., Полпудникова О.В. Анализ и моделирование бизнес-информации с помощью унифицированной программной платформы // В сборнике: Математическое моделирование в экономике, управлении, Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

образовании. Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Ю.А. Дробышева и И.В. Дробышевой. 2015. С. 292-297.

9. Ткаченко А.Л. Повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг населению с помощью МФЦ // Калужский экономический вестник. 2020. № 2. С. 63-67.

10. Доклад Федеральной службы государственной статистики «О Кадрах государственной гражданской и муниципальной службы в 2019 году» [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/418CbYjE/iz-post11-p-130120.pdf> (Дата обращения 20.03.2021).

*Оригинальность 89%*