DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-03.17>

**ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**
RESEARCH OF DEVELOPMENT TENDENCIES OF THE STATE
CIVIL SERVICE

Репичев А.И.*, кандидат экономических наук
Repichev A.I., Candidate of Economic Sciences

**Среднерусский институт управления, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте России, Орёл, Россия**
Central Russian Management Institute, Russian Academy of National Economy and Public
Administration under the President of Russia, Orel City, Russia

Михайлова О.В., кандидат экономических наук
Mikhailova O.V., Candidate of Economic Sciences

Гуров В.И., доктор экономических наук
Gurov V.I., Doctor of Economic Sciences

Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия
Southwestern State University, Kursk, Russia

*E-mail: oragsbuh@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье выявлены основные тенденции развития государственной гражданской службы в Орловской области. Представлены основные задачи развития государственной гражданской службы. Изучено распределение государственных гражданских служащих по возрасту, стажу работы, образованию. Рассмотрена результативность конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. Обобщены итоги формирования кадрового резерва органов государственной власти Орловской области.

ABSTRACT

The article describes the basic trends of development of the state civil service in the Orel region. It contains the main task of the state civil service. The distribution of civil servants by age, length of service, education submitted in the article. We consider the impact of competitive selection of candidates for positions of state civil service. The results of the formation of personnel reserve of Orel's public authorities summarizes in this article.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Государственная гражданская служба, кадровый резерв, развитие, тенденции, результативность.

KEY WORDS

Civil service, personnel reserve, development, trends, effectiveness.

В целях реализации Федерального закона 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в Орловской области утверждена подпрограмма «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Орловской области на 2013–2020 годы» государственной программы Орловской области «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества».

Для достижения указанной цели на 2013–2020 годы запланировано решение следующих задач:

- 1) совершенствование правового регулирования гражданской и муниципальной службы области;
- 2) обеспечение эффективной взаимосвязи гражданской и муниципальной службы области;
- 3) внедрение эффективных технологий и современных методов в кадровую работу органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- 4) повышение доверия к гражданской и муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности государственной гражданской и муниципальной службы;
- 5) развитие системы подготовки кадров для гражданской и муниципальной службы, дополнительного профессионального образования гражданских и муниципальных служащих.

Для представленных задач разработаны и утверждены необходимые нормативные правовые акты Орловской области в данной сфере, которые поддерживаются в актуальном состоянии с учетом действующего федерального законодательства и правоприменительной практики.

Аппаратом Губернатора и Правительства Орловской области, на который возложены функции органа по управлению государственной службой Орловской области, постоянно осуществляется контроль за исполнением в органах государственной власти области законодательства о государственной гражданской службе.

Для исследования основных тенденций развития государственной гражданской службы в Орловской области представим динамику численности, распределение государственных гражданских служащих по возрасту, стажу, образованию, наличию ученой степени за период с 2013-2015 годы.

В Орловской области среднесписочное количество государственных служащих в период 2013- 2015 гг. находилось в диапазоне от 1162 до 1236 человек.

Таблица 1 – Распределение государственных гражданских служащих по возрасту

Год	Всего госслужащих, чел.	Группы									
		до 30 лет		от 31 до 40 лет		от 41 до 50 лет		от 51 до 60 лет		от 60 лет и старше	
		Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих
2013	1162	212	18,2	442	38,0	283	24,4	216	18,6	9	0,8
2014	1224	224	18,3	460	37,6	301	24,6	228	18,6	11	0,9
2015	1236	235	19,0	454	36,7	310	25,1	224	18,1	13	1,1

Количество государственных гражданских служащих в Орловской области за анализируемый период возросло на 6,4% или 74 человека.

Наибольший удельный вес в структуре государственных гражданских служащих занимают сотрудники в возрасте от 31-40 лет, их доля от общего количества госслужащих находится в диапазоне от 36,7 до 38%.

На втором месте находится группа, возрастной диапазон которой, колеблется в пределах 41-50 лет. Удельный вес этой группы сотрудников в течение изучаемого периода колеблется в диапазоне от 24,4 до 25,1%.

Государственные гражданские служащие в возрасте до 30 лет составляют 18-19% от численности, при этом количество данной возрастной группы неуклонно возрастает. Наименьший удельный вес (0,8 - 1,1%) занимает группа, возраст сотрудников которой, более 60 лет. Количество государственных гражданских служащих входящих в данную группу составляет 9 - 13 человек.

Таблица 2 - Распределение государственных гражданских служащих по стажу государственной гражданской службы

Год	Всего, чел	Стаж государственной гражданской службы					
		до 5 лет		от 5 до 10 лет		от 10 лет и выше	
		Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих
2013	1162	225	19,4	280	24,1	657	56,5
2014	1224	222	18,1	319	26,1	683	55,8
2015	1236	260	21,1	323	26,1	653	52,8

По итогам анализа таблицы, можно выделить три группы служащих по стажу государственной гражданской службы:

- группа со стажем до 5 лет (рост количества сотрудников группы составляет 15,5%).
- группа со стажем от 5 до 10 лет (рост количества сотрудников группы составляет 15,3%).
- группа со стажем от 10 лет и выше (снижение количества сотрудников группы составляет 0,6%).

Таблица 3 – Распределение государственных гражданских служащих по образованию

Год	Всего госслужащих, чел.	Образование							
		среднее, средне-профессиональное				высшее профессиональное			
		мужчины		женщины		мужчины		женщины	
		Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих
2013	1162	0	0	5	0,4	321	27,6	836	72,0
2014	1224	0	0	4	0,3	333	27,2	887	72,5
2015	1236	0	0,0	3	0,2	340	27,5	893	72,3

В 2015 году из 1236 государственных гражданских служащих 99,8% имели высшее профессиональное образование. Причем, количество мужчин составляет 340 человек, а их удельный вес 27,5%. Количество женщин, имеющих высшее профессиональное образование составляет 893 человека, а удельный вес этой группы 72,3%. По отношению к 2013 году заметны следующие тенденции: уменьшение количества сотрудников имеющих средне - профессиональное образование на 40% (2 человека) и рост количества государственных гражданских служащих имеющих высшее профессиональное образование на 6,8% (57 человек).

В 2015 году количество кандидатов наук среди государственных гражданских служащих составляло 46 человек, причем распределение на мужчин и женщин практически одинаковое (2,3% и 2,2%, соответственно). Количество докторов наук - 2, а удельный вес этой группы 0,2% от общей численности государственных гражданских служащих. По отношению к 2013 году абсолютные и относительные значения практически не изменились.

Основным рычагом, используемым для формирования современного кадрового состава, а также реализации законодательно закрепленного принципа равного доступа к государственной гражданской службе в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой, является поступление на государственную гражданскую службу в органы государственной власти Орловской области либо на конкурсной основе, либо из кадрового резерва.

Таблица 4 – Распределение государственных гражданских служащих по образованию (ученая степень)

Год	Всего госслужащих, чел.	Ученая степень							
		кандидат наук				доктор наук			
		мужчины		женщины		мужчины		женщины	
		Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих	Количество, чел.	% от общего количества госслужащих
2013	1162	29	2,5	23	2,0	0	0	1	0,1
2014	1224	33	2,7	25	2,0	1	0,1	1	0,1
2015	1236	29	2,3	27	2,2	1	0,1	1	0,1

Для создания объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и формирования единой базы вакансий информация о проведении конкурсов размещается в сети Интернет. Причем информация размещается не только на официальных сайтах органов государственной власти Орловской области и государственных органов Орловской области, но и путем использования сервисов федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров».

В результате проведенных конкурсов в 2015 году на должности государственной гражданской службы Орловской области назначены 87 человек.

В целях формирования кадровых резервов при проведении конкурса на включение в кадровый резерв осуществляется подбор и подготовка, а также предусматривается карьерный рост кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы Орловской области.

На конец 2015 года в кадровых резервах органов государственной власти Орловской области состояло 277 человек, из них 124 государственных гражданских служащих Орловской области. Назначено на должности государственной гражданской службы Орловской области из кадрового резерва в 2015 году 67 человек.

Наряду с механизмами стимулирования деятельности государственных гражданских служащих используются предусмотренные законодательством механизмы оценки исполнения гражданскими служащими своих должностных обязанностей. В этой связи в 2015 году прошли аттестацию 47 гражданских служащих, которые по решению аттестационной комиссии признаны соответствующими замещаемым должностям, из них 9 гражданских служащих были рекомендованы к включению в кадровый резерв для замещения вакантных должностей гражданской службы в порядке должностного роста.

По итогам анализа представленного материала можно выявить следующие тенденции развития государственной гражданской службы:

- рост количества государственных гражданских служащих в Орловской области за анализируемый период составил 6,4%;
- наибольший удельный вес в структуре государственных гражданских служащих занимают сотрудники в возрасте от 31-40 лет, их доля от общего количества госслужащих находится в диапазоне от 36,7 до 38%;
- наибольший удельный вес в структуре государственных гражданских служащих занимают сотрудники имеющие стаж работы от 10 лет и выше. Доля от общего количества госслужащих превышает 50%.
- уменьшение количества сотрудников имеющих среднее профессиональное образование на 40% (или 2 человека);
- рост количества государственных гражданских служащих имеющих высшее профессиональное образование на 6,8% (на 57 человек).

- эффективность процедуры поступления на государственную гражданскую службу в органы государственной власти Орловской области через конкурсную основу, либо из кадрового резерва.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анненкова А.А. Трудовой потенциал региона: современное состояние и структурные изменения / Анненкова А.А., Сидорова О.Н. // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. №3. С. 219-221.
2. Астафичева Е.Ю. Концептуальные положения функционирования публичного управления во взаимосвязи с корпоративным менеджментом / Астафичева Е.Ю., Лебедев В.М., Полянин А.В. // Вестник ОрелГИЭТ. 2015. №1 (31). С. 112-115.
3. Воронцов А.Л. Эволюция правового регулирования государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации (на примере законодательства Курской области) / Воронцов А.Л., Петряева А.В. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2016. №4 (21). С. 33-39.
4. Головина Т.А. Концептуальные основы построения сбалансированной системы контроллинга для эффективного управления внутренней и внешней средой предприятия // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2011. №40. С. 49-56.
5. Колесниченко С.И. Показатели экономической эффективности в современных информационных системах / Колесниченко С.И., Рудакова О.В. // Вестник ОрелГИЭТ. 2010. №2 (12). С. 11а-17.
6. Коргина О.А. Особенности формирования и реализации кадровой политики при расчете заработной платы работникам государственных унитарных предприятий / Коргина О.А., Парушина Н.В., Полянин А.В. // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11. №6. С. 346-354.
7. Лебедев В.М. и др. Системный подход при формировании стратегий публичного управления // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. №3 (44). С. 294-296
8. Лебедев В.М. Проблемы и недостатки системы публичного управления регионального менеджмента / Лебедев В.М., Полянин А.В. // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2014. №6 (41). С. 234-237.
9. Лыгина Н.И. Качество жизни населения как индикатор социальной эффективности государственного управления / Лыгина Н.И., Рудакова О.В., Полянин А.В. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2016. №2 (19). С. 11-22.
10. Михалёв И.В. Методологические подходы государственного регулирования в сфере услуг / Михалёв И.В., Полянин А.В. // Научная монография / Орел, 2014. с.214
11. Полянин А.В. Современные тенденции развития менеджмента в России / Полянин А.В. // В сборнике: Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Под редакцией д.э.н. А.В. Полянина. – Орёл: Изд-во ОФ РАНХиГС. 2016. С. 15-17.
12. Репичев А.И. Исследование занятости населения в экономике Орловской области / Репичев А.И., Вепринцева М.В. // Экономика и социум. 2015. №2-4 (15). С. 23-27.
13. Рудакова О.В. Россия на мировом рынке труда / Рудакова О.В., Баранов А.С. // Территория науки. 2013. №2. С. 173-183.
14. Suchkova E.E. Management of motivational mechanism in the organization / Suchkova E.E., Polyaniin A.V. // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2016. Т. 57. №9. С. 67-74.
15. Сучкова Е.Е. Мотивация как основное условие целевого менеджмента в управлении персоналом организации / Сучкова Е.Е., Полянин А.В. // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. №6 (47). С. 165-167.