

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ (ПО МАТЕРИАЛАМ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

В. М. ЗАХАРОВ

В статье раскрыты направления формирования и развития кадрового потенциала государственного и муниципального управления Белгородской области: формирование единой кадровой политики на территории области, улучшение качественного состава служащих, внедрение системы оплаты труда по результатам, повышение престижа государственной и муниципальной службы.

Ключевые слова: государственное и муниципальное управление, регион, кадровый потенциал, престиж, оплата труда, кадровая политика, кадровый состав.

Кадровый потенциал регионального управления Белгородской области представляет собой интегральную характеристику персонала государственной и муниципальной службы. Формирование и развитие кадрового потенциала выступает целью кадровой политики региона. Реализация этой цели обеспечивается посредством: программно-целевого и проектного управления; анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз; обеспечения инновационной активности и привлечения интеллектуального капитала на гражданскую и муниципальную службы, в экономику и социальную сферу. Для оценки результатов выполнения программы применяется технология индикативного управления.

В настоящее время одним из решающих факторов развития экономики региона являются панорамность мышления, профессиональная компетентность, ответственность и активность кадрового корпуса области. Кадровый потенциал Белгородской области является тем ключевым звеном, который определяет успешность внедрения новых технологий во все сферы деятельности и решения новых экономических задач, обеспечивающего дальнейшее социально-экономическое развитие региона.

Под региональной кадровой политикой понимается система принципов и форм деятельности по воспроизводству, развитию и рациональному использованию кадрового потенциала региона в соответствии со Стратегией социально-экономического развития области [3]. Реализация кадровой политики Белгородской области осуществляется по направлениям: гражданская служба, муниципальная

служба, развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере региона.

В Белгородской области заложены правовые основы *гражданской службы* как механизма государственного управления, адекватные социально-экономическим условиям современного российского общества. Вступление в силу Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – № 79-ФЗ) [1] и реализация мероприятий областной целевой программы развития гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008–2010 гг., утвержденной постановлением правительства области от 22 сентября 2008 г. № 234-пп [2], позволили:

- закрепить правовые, организационные и финансово-экономические основы гражданской службы;
- создать Совет по кадровой политике при Губернаторе области, ГУ «Институт региональной кадровой политики»;
- перейти к административно-правовому регулированию деятельности гражданских служащих в сочетании с применением норм трудового права;
- установить взаимосвязь между гражданской и муниципальной службой области;
- сформировать основы для финансирования гражданской службы;
- создать условия для открытости и подконтрольности деятельности аппаратов государственных органов гражданскому обществу.

Начиная с 2007 г., формирование и развитие кадрового потенциала системы государственного и

муниципального управления Белгородской области осуществляется по следующим направлениям.

1. Формирование единой кадровой политики на территории области. Обеспечение заинтересованного участия различных структур в решении стратегических вопросов развития кадрового потенциала области. В период 2005–2008 гг. в области была реализована программа реформирования государственной службы Белгородской области. В целях оптимизации конкурсных процедур при приеме на государственную службу во всех органах исполнительной власти области, государственных органах области образованы конкурсные комиссии с обязательным включением в их состав представителя государственного органа области по управлению государственной гражданской службой области (аппарата губернатора области) и независимых экспертов. В 2006 г. утвержден соответствующий административный регламент. Доля назначенных на должность государственной гражданской службы по результатам конкурса от общего количества должностей, подлежащих замещению по конкурсу, составляет в среднем по области более 90 %.

2. Улучшение качественного состава служащих. Это достигается посредством организации конкурсного отбора специалистов на должности служащих, формирования и эффективного использования резерва кадров, реализации планов непрерывного образования кадров. Современный качественный состав гражданских служащих области характеризуется следующими показателями.

По состоянию на 1 января 2013 г. общая штатная численность должностей гражданской службы области составила 1515 единиц, из них: должности категории «руководители» – 360 единиц, или 23,8 %; должности категории «помощники, советники» – 17 единиц, или 1,1 %; должности категорий «специалисты», «обеспечивающие специалисты» – 1138 единиц, или 75,1 % от общей штатной численности должностей гражданской службы области.

По ветвям власти штатная численность гражданских служащих области распределяется следующим образом: в органах представительной власти – 69 единиц, или 4,6 %, в органах исполнительной власти и государственных органах области – 1132 единицы, или 74,7 %, в аппарате мировых судей – 280 единиц, или 18,5 %, в Избирательной комиссии области – 34 единицы, или 2,2 % от штатной численности гражданских служащих области.

Фактическая численность гражданских служащих в органах государственной власти области по состоянию на 1 января 2013 г. составляет

1457 чел. Укомплектованность должностей гражданской службы области составляет 96,2 %. Увеличение численности с 2007 г. на 79 чел. произошло в основном за счет полномочий, переданных с федерального на региональный уровень. Соответственно численность гражданских служащих области на 1 тысячу населения возросла с 0,91 до 0,95.

Высшее профессиональное образование имеют 1423 гражданских служащих. Доля гражданских служащих, имеющих высшее образование, возросла по сравнению с 2007 г. (1294 чел.) с 93,9 до 97,7 %.

Из общего количества гражданских служащих, имеющих высшее профессиональное образование, 165 чел., или 12,1 %, имеют второе высшее образование.

Значительно выросло количество гражданских служащих, имеющих высшую квалификацию: 40 чел., или 2,7 %, являются кандидатами наук, 4 чел., или 0,3 %, имеют степень доктора наук (в 2007 г. ученую степень кандидатов наук имели 29 чел., или 2,1 %, докторов наук – 3 чел., или 0,22 %).

В то же время только среднее образование имеют 19 человек, что составляет 1,4 % от общей численности государственных служащих. Это в основном лица, относящиеся к категории «обеспечивающие специалисты» младшей группы должностей, которые в соответствии с № 79-ФЗ могут иметь среднее профессиональное образование.

Таким образом, в целом уровень образования гражданских служащих области соответствует замещаемым должностям.

Анализируя возрастной состав гражданских служащих области, следует отметить, что в настоящее время 394 чел., или 27,0 %, составляют молодые специалисты до 30 лет; большую часть гражданских служащих составляют лица в возрасте от 31 года до 40 лет – 406 чел., или 27,9 %; гражданских служащих от 60 лет и старше – 50 чел., или 3,4 %. Средний возраст служащих области – 40,6 года, из них средний возраст руководителей высшей группы должностей – 49,1 года, главной группы – 47,4 года. Количество служащих в возрасте до 30 лет за последние три года возросло на 45 человек (1,7 %). Доля гражданских служащих старше 60 лет по сравнению с 2007 г. уменьшилась на 0,3 %.

Анализ гендерного состава гражданских служащих области свидетельствует о сохраняющейся тенденции увеличения численности женщин на гражданской службе. Так, общая численность женщин в количестве 946 человек области воз-

росла за последние 3 года на 1,3 % и составляет 64,9 % от общей численности гражданских служащих. Соотношение мужчин и женщин составляет приблизительно 1:1,85.

Анализ качественного состава гражданских служащих области по стажу и опыту работы показывает, что в органах исполнительной власти, государственных органах области примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы власти: стаж от 5 до 10 лет имеют 22,2 % гражданских служащих, стаж от 1 года до 5 лет – 29,2 % гражданских служащих. Данная динамика свидетельствует о необходимости проведения мероприятий по адаптации и профессиональному развитию кадров, поступивших на гражданскую службу. В 2010 г. на гражданскую службу принято 274 чел., уволено 116 чел., коэффициент текучести составил 4,9 %. В 2011 г. принято 185 чел., уволено 72 чел., коэффициент текучести кадров составил 5,2 %. В 2012 г. на гражданскую службу принято 100 чел., уволилось с гражданской службы 98 чел., коэффициент текучести кадров – 6,6 %. Наибольшая доля среди уволенных приходится на лиц, пребывавших в должности от 1 года до 5 лет.

Текучесть кадров обусловлена естественными причинами: увольнение по собственной инициативе, переход на другую работу в негосударственный сектор, бизнес-структуры, а также увольнение в связи с уходом на пенсию.

На гражданской службе области продолжается развитие современных кадровых технологий. Назначение на вакантные должности гражданской службы области, подлежащие в соответствии с № 79-ФЗ конкурсному замещению, производится только через процедуры конкурсного отбора. В 2010 – 2012 гг. состоялось 111 конкурсов и по их результатам назначено 193 гражданских служащих. Оценка соответствия гражданских служащих области замещаемым должностям гражданской службы области осуществляется посредством проведения аттестации; присвоение классных чинов производится на основе квалификационных экзаменов.

Количество гражданских служащих, прошедших аттестацию в 2010 г., составляет 188 чел., в 2011 г. – 126 чел., в 2012 г. – 274 чел. Из них:

- рекомендованы к включению в кадровые резервы в 2010 г. 73 чел., в 2011 г. – 10 чел., в 2012 г. – 29 чел.;

- признаны соответствующими замещаемым должностям в 2010 г. 110 чел., в 2011 г. – 113 чел., в 2012 г. – 243 чел.;

- направлены на повышение квалификации в 2010 г. – 5 чел., в 2011 г. – 3 чел., в 2012 г. – 2 чел.

За период с 2010 г. проведено 88 квалификационных экзаменов, по результатам которых 793 гражданским служащим присвоены соответствующие классные чины. Доля гражданских служащих, успешно сдавших квалификационный экзамен, составляет: в 2010 г. – 99,7 %, в 2011 г. и последующих годах – 100 %.

Формирование кадрового резерва на гражданской службе области осуществляется на конкурсной основе. Так, в резервы органов исполнительной власти, государственных органов области включено: в 2010 г. – 255 чел.; в 2011 г. – 219 чел.; в 2012 г. – 62 чел.

Состояло в резервах: в 2010 г. – 315 чел.; в 2011 г. – 425 чел.; в 2012 г. – 449 чел. Исключено из резервов: в 2010 г. – 41 чел. по причине назначения на вакантные должности гражданской службы; в 2011 г. – 109 чел., в том числе по причине назначения – 98 чел.; в 2012 г. – 38 чел., в том числе назначено – 19 чел.

Эффективность использования кадрового резерва на гражданской службе области составляет: в 2010 г. – 13,0 %; в 2011 г. – 23,1 %; в 2012 г. – 4,2 %.

В соответствии с № 79-ФЗ одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка гражданских служащих. В 2010 – 2012 гг. было обучено 1154 служащих, в том числе по программам профессиональной подготовки – 56 чел., профессиональной переподготовки – 148 чел., повышения квалификации – 950 чел.

Сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы государственного управления:

- современные методы планирования и регламентации труда гражданских служащих области не получили широкого распространения, а предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы стимулирования гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих;

- оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих области еще слабо увязана с тем, насколько качественно в органах исполнительной власти, государственных органах области исполняются государственные функции и оказываются государственные услуги.

Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности гражданских служащих;

– мотивация гражданских служащих области к профессиональному развитию требует дальнейшего совершенствования;

– качество профессионального обучения гражданских служащих не в полной мере отвечает потребностям государственной гражданской службы области в современных условиях;

– система работы с кадровым резервом на гражданской службе области требует дальнейшего совершенствования;

– недостаточная открытость гражданской службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции;

– ряд мероприятий областной целевой программы развития гражданской службы области, утвержденной постановлением правительства области от 22 сентября 2008 г. № 234-пп «Об областной целевой программе развития гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 – 2010 годы», не реализован по причине дефицита бюджетных средств.

Решение указанных проблем требует использования программно-целевого подхода. Согласно действующему законодательству, развитие гражданской службы обеспечивается региональными программами развития гражданской службы.

3. Внедрение системы оплаты труда по результатам. Это предполагает оценку результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

В целях повышения мотивации и стимулирования гражданских служащих области с 2007 г. в органах исполнительной власти области введена новая система оплаты труда гражданских служащих, основанная на оценке достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, определяемых в должностных регламентах и служебных контрактах. В этих целях разработаны показатели результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих области с учетом целей и задач государственных органов.

4. Повышение престижа государственной и муниципальной службы и совершенствование организационных структур, методов и технологий кадровой работы.

С 2007 г. в работе государственных органов области действует информационно-аналитическая система электронных административных регламентов «Административный регламент». Она предназначена для оперативного учета управлен-

ческой деятельности, фиксации поручений, контроля за ходом их исполнения государственными гражданскими служащими и оценки результатов их работы.

Тем не менее, до настоящего времени сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления:

1) низкая эффективность работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе области и муниципальной службе;

2) недостаточная мотивация государственных и муниципальных служащих к профессиональному развитию;

3) отсутствие научно обоснованных критериев оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих;

4) отсутствие эффективной системы адаптации управленческих кадров;

5) низкая эффективность внедрения практики конкурсного отбора в работу с персоналом муниципальной службы, которая, несмотря на отсутствие нормативного закрепления, должна рассматриваться как наиболее эффективный способ отбора кадров.

Дальнейшее развитие кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления предполагает совершенствование системы подбора, подготовки и профессионального развития кадров. Это возможно посредством решения следующих задач:

1) совершенствование планирования и управления человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе, что предполагает в свою очередь:

– совершенствование механизма подбора кадрового состава государственных и муниципальных служащих и работы с ним на основе внедрения эффективных технологий персонал-маркетинга;

– завершение формирования системы непрерывного профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

– разработку новых программ подготовки и профессионального развития государственных и муниципальных служащих;

– реализацию системы мер, направленных на повышение престижа государственной и муниципальной службы и авторитета государственных и муниципальных служащих;

– создание условий для повышения роли высших управленческих кадров и развитие менеджерских навыков у высших руководителей региона.

2) завершение процесса внедрения системы стимулирования государственных и муниципальных служащих на основе показателей результативности их деятельности, что предусматривает внедрение компетентностной модели управления кадровыми процессами в системе государственной и муниципальной службы.

Литература

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ // Российская газета. 31 июля 2004.

2. Об областной целевой программе развития гражданской и муниципальной службы Белгородской области на 2008 – 2010 гг.: постановление Правительства Белгородской области от 22 сентября 2008 года № 234-пп. // Сборник нормативных правовых актов Белгородской области. 2008. сент.

3. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года. Утв. По-

становлением правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. № 27-пп. URL: <http://www.belregion.ru>

* * *

DEVELOPMENT OF STAFF POTENTIAL OF REGIONAL GOVERNMENT (ON MATERIALS OF THE BELGOROD REGION)

V. M. Zakharov

The directions of formation and development of staff potential of the public and municipal administration of the Belgorod region are opened: formation of uniform recruitment policy on the region territory, improvement of qualitative structure of employees, introduction of system of compensation by results, increase of prestige of the public and municipal service.

Key words: public and municipal administration, region, staff potential, prestige, compensation, recruitment policy, staff structure.