

УДК 35.08

Петрищева Екатерина Геннадьевна, бакалавр направления государственного и муниципального управления, Курского государственного университета
e-mail: n.petrisheva0808@yandex.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СТАТИСТИЧЕСКИЕ ОЦЕНКИ

Аннотация: в данной статье приведен анализ изменения числа государственных и муниципальных служащих Российской Федерации по возрастным группам, стажу работы и уровням управления, а также определены ключевые проблемы развития и совершенствования кадрового аппарата государственной и муниципальной службы.

Ключевые слова: государственное управление, государственная гражданская служба, кадры государственных органов и органов местного самоуправления, омоложение кадрового состава.

Petrishcheva Ekaterina Gennadievna, bachelor of State and Municipal Administration of Kursk State University
e-mail: n.petrisheva0808@yandex.ru

PERSONNEL POTENTIAL OF THE STATE AND MUNICIPAL SERVICE OF THE RUSSIAN FEDERATION: STATISTICAL ESTIMATES

Abstract: this article analyzes changes in the number of state and municipal employees of the Russian Federation by age groups, work experience and management levels, and identifies key problems of development and improvement of the personnel apparatus of the state and municipal service.

Keywords: state administration, state civil service, personnel of state bodies and local self-government bodies, staff rejuvenation.

Эффективность кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих определяется, в первую очередь, как степенью профессиональной подготовки, так и количественным составом. Именно от качества подготовки госслужащих, которые обеспечивают реализацию решений, направленных на модернизацию российского общества, зависит не только состояние управленческой системы государства, но и результативность функционирования госаппарата страны. Поэтому необходимо совершенствовать систему отбора кадрового состава, проводить централизацию и автоматизацию многих ведомств с помощью цифровизации для уменьшения раздутого бюрократического аппарата[3]. Очевидно, что сотрудники упраздняемых ведомств, в том числе, бухгалтерии, технических отделов, занимающихся документооборотом, организационными вопросами первыми попадут под угрозу сокращения [1].

Рассмотрим динамику численности работников государственной и муниципальной службы в таблице 1.

Таблица 1 - численность работников, замещающих должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации и уровням управления

Всего работников на:	Все работники, замещающие государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации	Все работники, замещающие муниципальные должности и должности муниципальной службы	Всего работников:
1 октября 2016г.	758775	328511	1087286
1 октября 2019г.	763770	317740	1081510
Изменение в материальном содержании	+4995	-10771	-5776
Изменение в процентном содержании	+0,7%	-3,3%	-2,6%

Согласно данным Росстата, численность работников в государственных органах с 2016 года по 2019 выросла на 4995 чел., что составляет 0,7 %, а работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы, уменьшилось на 10771 чел., то есть на 3,3 %. Расчеты показывают, что за 2016-2019гг. численность работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, уменьшилась на 5776чел. и составляет 2,6%. Итак, мы можем заметить тенденцию снижения численности. В первую очередь, такая динамика связана с подписанным постановлением бывшего премьер-министра Медведевым, которое вступило в силу с 1 января 2016 года. Согласно данному документу, численность гражданских госслужащих служб и агентств должно сократиться на 10%, так как нам необходим компактный эффективный аппарат, который будет ориентироваться на потребности наших граждан. Один из резонов для ликвидации особенно работников Росфиннадзора и Росграницы — это экономия бюджетных средств в связи с постоянным ростом расходов на содержании госаппарта.

Если средняя зарплата в рыночной экономике поднялась в прошлом году на 6%, то зарплата федеральных чиновников выросла на 12%. По оценкам экс-министра экономики РФ Андрея Нечаева, «это отражается на структуре бюджета. В развитых странах на социальные расходы — здравоохранение, образование, культуру, спорт, ЖКХ и так далее — тратится 70% бюджета. В России — 15%. Расходы на госаппарат в развитых странах — 11%, в России -43%...»[4].

Рассмотрим тенденцию изменения возрастного состава государственных и муниципальных служащих в таблице 2.

Проанализировав данные таблицы 2, можно сделать выводы, что работников до 30 лет, замещавших государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации, за три года сократилось на 28677чел., что составило 27,5 %, в то время как государственных служащих возраста 60 лет и старше увеличилось с 20751 до 30698чел., то есть произошел рост на 47, 9%, однако если сравнивать в количественном плане эти две возрастные категории, то, конечно же, преобладает

число госслужащих возраста до 30 лет. Можно утверждать, что средний возраст на гражданской службе в органах государственной власти Российской Федерации будет только расти, так как мы видим ускоряющейся спад числа молодых кадров, в то время как количество работников в возрасте 60 лет и старше растет довольно быстрыми темпами, почти на 50% за три года.

Таблица 2 - численность работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, по возрастным группам и уровням управления.

	В возрасте							Средний возраст, лет
	До 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	60 лет и старше			
					Всего	В том числе		
						60-65 лет	Старше 65 лет	
Все работники, замещавшие государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации								
на 1 ок- тября 2016г.	163850	262556	177670	133948	20751	19917	834	39
на 1 ок- тября 2019г.	135173	267249	203123	127527	30698	29556	1142	40
Изме- нение	-28677	+4693	+25453	-6421	+9947	+9639	+308	+1
Изме- нение в про- центном содер- жании	-27,5%	+1,8	+14,3%	+4,8%	+47,9%	+48,4%	+36,9%	+2,6%
Все работники, замещавшие муниципальные должности и должности муниципаль- ной службы								
на 1 ок- тября 2016г.	42434	97988	91012	81848	15229	13376	1853	42
на 1 ок- тября 2019г.	31396	98055	97185	72488	18616	16109	2507	43
Изме- нение	-11038	+67	+6173	-9360	+3387	+2733	+654	+1
Изме- нение в про- центном содер- жании	-26,1%	+0,07%	+6,8%	-11,4%	+22,2%	+20,4%	+35,3%	+2,3%

Число работников, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной в возрасте, до 30 лет также уменьшается, за три года – 26,1%, однако в возрасте 60 лет и старше произошел большой скачок, который составил 22,2%. Если рассматривать количественные параметры, то преобладает количество госслужащих в возрасте от 30 до 49 лет. Здесь нельзя сказать о том, что произошло омоложение кадрового состава на муниципальной службе, но можно отметить, что преобладает количество работников среднего возраста. Конечно же, если не принять эффективных мер в ближайшие сроки, то средний возраст будет только увеличиваться, так как, если количество работников в возрасте от 50 лет и выше увеличилось 10,8%, то муниципальных служащих в возрасте от 18 до 49 уменьшилось на 19,23%. Одной из причин роста числа работников в возрасте от 60 лет и старше является повышение пенсионного возраста для госслужащих в 2017 году. Согласно внесенным изменениям в федеральный закон «О страховых пенсиях» с 1 января пенсионный возраст государственных служащих, дающий им право на назначение страховой пенсии по старости, начал постепенно увеличиваться.

Омоложение кадров является актуальной задачей на протяжении нескольких лет в Российской Федерации[2]. Не один раз принимались меры по решению данной проблемы, например, в 2017 году президент России принимал в Кремле губернаторов, победивших на сентябрьских выборах. Большинство из них считаются молодым «кадровым резервом»: они стали врио губернаторов в текущем или прошлом году и победили на выборах в первый раз.

Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу является одной из основных задач, которая стоит перед нашим государством. Ведь данная категория граждан обладает интеллектуальным и творческим потенциалом, общим уровнем эрудиции и образованности, свежим взглядом на профессиональную деятельность, высокую мотивацию к изменениям, саморазвитию, совершенствованию, что является стержнем, определяющим эффективность и развитие государственного управления.

Рассмотрим изменение количества работников государственных служащих в зависимости от их стажа работы (таблица 3).

Таблица 3 – численность работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы Российской Федерации, по стажу гражданской или муниципальной службы и уровням управления.

	Имели стаж гражданской или муниципальной службы						
	До 1 года	От 1 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 15 лет	15 лет и свыше		
					Всего	В том числе	
						От 15 до 25 лет	25 лет и свыше
Все работники, замещавшие государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации							
на 1 октября 2016г.	51917	159594	157100	148583	241581	166504	75077
на 1 октября 2019г.	49574	144727	153654	142501	273314	179993	93321
Изменение	-2343	-14867	-3446	-6082	+31733	+13489	+18244
Изменение в процентном содержании	-4,5%	-9,3%	-2,2	-4,1%	+13,1%	+8,1%	+24,3%
Все работники, замещавшие муниципальные должности и должности муниципальной службы							
на 1 октября 2016г.	24504	70991	74505	63567	94944	69326	25618
на 1 октября 2019г.	22705	63123	68257	63587	100068	71202	28866
Изменение	-1799	-7868	-6248	+20	+5124	+1876	+3248
Изменение в процентном содержании	-7,3%	-11,1%	-8,4%	+0,03%	+5,4%	+2,7%	+12,7%

Согласно данным таблицы 3, мы можем отметить, что с 2016 по 2019 года заметно уменьшилось количество работников, замещавших государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации, со стажем работы от 1 года до 5 лет, в то время как число госслужащих со стажем от 25 лет и выше выросло на 18244чел., что составляет 24,3%. В основном происходит рост числа государственных служащих в возрасте от 15 лет и выше.

Что касается работников, замещавшие муниципальные должности и должности муниципальной службы, то мы видим почти такую же ситуацию. Количество муниципальных служащих со стажем до 1 года, от 1 до 5 лет, от 5

до 10 лет с каждым годом уменьшается. За три года произошел спад на 15915 чел, что составило 26,8%.

Можно заметить общую тенденцию роста числа более опытных служащих и уменьшение количества работников со стажем от 1 до 10 лет. Причиной сопротивления найму молодых специалистов со стороны управляющих государственным аппаратом являются бюрократизм, кадровую коррупцию, клановую ориентированность и «приватизацию государственной службы»[6]. С другой же стороны, потенциальные государственные и муниципальные работники не всегда стремятся попасть в ряды органов власти, объясняя это высоким уровнем бюрократии, значительными объемами и неравномерным распределением рабочей нагрузки, низким уровнем заработной платы на фоне наличия множества запретов и ограничений. Поэтому для повышения уровня оплаты труда для конкурентной планки в сравнении с другими ведущими профессиями в 2020 году планируется сократить численность государственных служащих с помощью цифровизации. Как заявила 19 марта на коллегии Казначейства первый замминистра финансов Татьяна Нестеренко, это позволит сделать зарплаты госслужащих конкурентоспособными[5].

Таким образом, перед государством стоит задача не только решить проблему со старением кадрового состава государственных и муниципальных организаций, а также с сокращением раздутого бюрократического аппарата на госслужбе.

В 2020 году Михаил Мишустин поручил кабмину подготовить обоснованные предложения с соответствующими расчетами по оптимизации аппаратов министерств и ведомств. Конечно же, данный процесс в 2020 г. замедлился в связи с коронавирусом и обвалом цен, государственной власти в ближайшие месяцы будет не до сокращения госслужащих. Ранее Минфин заявлял, что в 2020 году численность центральных аппаратов федеральных органов власти планируется сократить на 10%, а территориальных - на 5%[5].

Проблема в том, что все стандартные, разработанные механизмы для препятствия разрастания чиновничьего аппарата, оказались «свернуты». Сокращение на 5 или 10% госслужащих особой роли не сыграет в совершенство-

вании системы государственного управления. То есть проблема не только в количестве чиновников, а также в качестве и необходимости работы каждого подразделения, ведомства. Вопрос в том, какие из функций, которые выполняет сейчас бюрократический аппарат, действительно нужны, а какие избыточны, и как поднять качество исполнения тех функций, которые нужны.

А также у нас отсутствует обоснованная система продвижения по карьерной лестнице государственного или муниципального служащего. Вот, например, в Китае существуют четкие признаки: темпы экономического роста, цифры привлеченных инвестиций — частных и иностранных. Тем не менее, в отличие от Китая, понятной системы «кнута и пряника» для отечественного чиновника по-прежнему отсутствуют критерии успешности, нет понятных карьерных траекторий.

Список источников:

1. Берендеева А. Б., Ледяйкина И. И. Характеристики кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в показателях Росстата // Роль государственной статистики в развитии современного общества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Иваново, 17–18 мая 2018 г.). Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. Т. 1. С. 78–81.
2. Борщевский Г. Численность кадров государственной службы как индикатор эффективности ее реформирования // Государственная служба. 2016. № 3. С. 6–10.
3. Ключина С. В., Берендеева А. Б., Зосимова Л. А. Государственная гражданская служба в свете современных социальных теорий и инновационных технологий: науч. изд. Иваново: ЧОУ ВО Институт управления, 2019. 200 с.
4. Газета.Ru «Аппаратные ломки»– URL: <https://www.gazeta.ru/> (дата обращения: 01.06.2020.)
5. Газета.Ru «Непрозрачные зарплаты: чиновники тоже плачут»– URL: <https://www.gazeta.ru/> (дата обращения: 01.06.2020.)
6. «Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России» – URL: <https://vgmu.hse.ru/> (дата обращения: 02.06.2020.)