

**Ситников Артур Геннадьевич**

магистрант

МОАУ ВО «Воронежский институт экономики

и социального управления»

г. Воронеж, Воронежская область

## **ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

***Аннотация:** представленная научная статья посвящена проблематике изменения кадрового состава государственной службы Российской Федерации. Автор отмечает все большую значимость и актуальность исследования количественно-качественных показателей кадрового обеспечения государственной службы в условиях модернизации государственного управления.*

***Ключевые слова:** государственная служба, кадровый состав, человеческой потенциал.*

Социально-экономическая и политическая ситуации требуют активного государственного участия в формировании и рациональном использовании человеческого потенциала, финансировании государственной службы, преодолении противоречий между правами граждан на равный и открытый доступ к государственной службе и интересами государства, между органами власти и их аппаратами. В то же время на сегодняшний день проблема профессионализма и компетентности кадров государственной службы продолжает оставаться крайне острой. В отдельных регионах России отсутствуют долгосрочные перспективы в подготовке и использовании кадров, кадровая политика нередко носит бессистемный характер, в связи с чем оказывается не согласованной с программами экономического и социального развития субъектов Российской Федерации, не всегда продумана системы подбора, перемещения и оценки профессионализма кадров.

Государственный гражданский служащий как профессионал должен четко осознавать цели профессиональной деятельности, быть мотивированным и стремящимся к решению задач общества наиболее эффективным способом, обладать необходимыми знаниями, умениями, навыками, опытом и личностными качествами, обеспечивающими максимально успешную реализацию должностных полномочий [1, с. 11].

Можно сформулировать для основных тенденций изменений состава кадров государственной службы РФ. Происходит постепенное снижение численности кадрового корпуса государственной службы. Заметна тенденция к обновлению кадров, тем не менее, пока невелик удельный вес молодежи среди руководителей. Наблюдается увеличение удельного веса государственных служащих в группе со стажем от 15 лет и более. Это свидетельствует о недостаточном притоке на государственную службу «свежих» кадров. Достаточно высоки показатели уровня образования (высшее образование имеют почти 95%). Однако по-прежнему остается невысоким удельный вес чиновников, имеющих профильное образование по направлениям «юриспруденция» и «экономика и управление» (около 37%, в том числе по направлению «государственное и муниципальное управление» – 2,7%). Недостаток профильного образования приводит к образованию у чиновников недостатка знаний в области государственного управления, политологии, психологии и информационных технологий управления. Увеличивается количество государственных служащих, повышающих свой уровень профессионализма и компетентности в системе дополнительного профессионального образования.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что исследование количественно-качественных показателей кадрового обеспечения государственной службы в условиях модернизации государственного управления приобретает все большую значимость и актуальность. Без исследования количественного и качественного состава сотрудников государственной гражданской службы, без его глубокого анализа, без выявления факторов, влияющих на стабильность кадрового состава,

его профессионализм и ответственность, невозможно строить и совершенствовать административную ветвь власти [6, с. 38]. Мониторинг кадровых процессов государственной службы позволяет выявить параметры количественно-качественных характеристик, которые нуждаются в поиске новых методов управленческого воздействия на профессионализм государственных служащих.

### *Список литературы*

1. Кирилец Н.Г. Кадровая политика на государственной гражданской службе в России: проблемы и пути их решения / Н.Г. Кирилец, М.А. Гайдук // Общество. Экономика. Культура: актуальные проблемы, практика решения: Сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. В 2-х ч. Ч. 1. – Барнаул: Изд-во СПАУ, 2016. – С.10–14.
2. Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию на 1 октября 2016 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics)
3. Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию на 1 октября 2013 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics)
4. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – С. 105–106.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 г. №79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) // Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6. Игнатова Т.В. Диагностика регионального состава кадрового потенциала государственных гражданских служащих / Т.В. Игнатова, В.И. Козачок, Л.А. Пашин // Среднерусский вестник общественных наук. – Т. 10. – 2015. – №6. – С. 34–42.