

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УДК 316.334.22 331.108.2

Аннотация. В статье рассматривается динамика кадрового состояния государственного аппарата управления в РФ. Анализируются динамика показателей по уровням и ветвям власти, характеризуются кадровые процессы в условиях сокращения аппарата управления. В статье акцентируется внимание на значимость потенциала кадровой службы в условиях административных реформ, реформ государственной службы. Раскрываются данные по регионам Северо-Запада России. Раскрывается значимость образовательной динамики кадровых процессов государственной службы, необходимость предложения различных образовательных траекторий государственных служащих, как на уровне управления регионами, так и на уровне местного самоуправления. Дается оценка значимости дополнительной профессиональной подготовки кадров государственной службы и органов местного самоуправления.

Ключевые слова: государственное управление, кадровый потенциал, профессиональная подготовка, административная реформа

Аңдатпа. Мақалада Ресей Федерациясының мемлекеттік басқару аппаратының кадрлық динамика жағдайы қарастырылған. Білік салалары мен деңгейлері бойынша көрсеткіштердің динамикасы талданған, басқару аппаратын қысқарту жағдайындағы кадрлық үдерістер сипатталған. Мақалада әкімшілік реформалар, мемлекеттік қызмет реформалары жағдайындағы кадрлық қызмет әлеуетінің маңыздылығына мән берілген. Ресейдің Солтүстік-Батыс аймақтары бойынша деректер ашылған. Мемлекеттік қызметтің кадрлық үдерістерінің білімдік динамикасының маңыздылығы, аймақтық басқару деңгейіндегі және жергілікті өзін-өзі басқару деңгейіндегі мемлекеттік қызметшілерге білім берудің әртүрлі траекторияларын ұсыну қажеттігі ашылып қарастырылған. Мемлекеттік қызмет және жергілікті өзін-өзі басқару органдарының кадрларын қосымша кәсіби дайындықтың маңыздылығына баға берілген.

Тіпек сөздер: мемлекеттік басқару, кадрлық әлеует, кәсіби дайындық, әкімшілік реформа

Annotation. The article deals with the dynamics of the personnel state of the state administration apparatus in the Russian Federation. The dynamics of indicators by levels and branches of power is analyzed, personnel processes are characterized in the conditions of reduction of the management apparatus. The article focuses attention on the importance of the potential of the personnel service in the context of administrative reforms and civil service reforms. The data on the regions of the North-West of Russia are disclosed. The author reveals the importance of the educational dynamics of personnel processes in the civil service, the need to offer various educational trajectories of civil servants, both at the level of regional management and at the level of local government. The estimation of the importance of additional professional training of civil service personnel and local self-government bodies is given.

Keywords: public administration, human resources, professional training, administrative reform

JEL codes: R1; R19

БОЛЬШАКОВ С.Н.

д.полит.н., д.э.н., профессор, академик Академии геополитических проблем, ГОУ ВО «Коми республиканской академии государственной службы и управления», Россия, Республика Коми

В рамках проводимых реформ государственной службы, необходимым сопровождением административных реформ всегда является ее кадровая составляющая, вопросы оптимизации кадрового состава государственных служащих, как на общенациональном, федеральном уровне, так и региональном и муниципальном уровнях.

В исследованиях Сороко А., Титова Е., [10,11,12] подробно рассматриваются перспективы развития человеческих ресурсов в отношении целей и направлений деятельности государственных органов субъектов Российской Федерации, что особенно важно в контексте реализации и углубления административных реформ в государственном управлении. Стратегия развития кадрового потенциала государственной службы рассматривается через призму реформы государственной службы и

местного самоуправления в исследованиях профессоров Турчинова А.И., Магомедова К.О. [14], отмечающих что кадровый потенциал государственной службы это скрытые, еще нереализованные возможности и не востребованные способности работников государственного аппарата, являют собой его скрытый резерв. Кадровый потенциал государственной службы является частью его трудового потенциала, включая только ту его составляющую к которой относятся работники имеющие специализированную подготовку и осуществляющие функции государственного управления.

В исследованиях Барабашева А.Г. [1, 4] подробно описаны задачи реформирования государственной кадровой политики, необходимость создания новой модели профессиограммы современного

государственного служащего. Новое значение в этих условиях приобретает рассмотрение сущности и структуры потенциала административного персонала гражданской службы, динамики ее движения по уровням власти.

Работа государственных гражданских служащих всегда находится на острие внимания как руководства сверху, так и общества снизу, поэтому оценка работы государственного аппарата в целом, результативность достижения целей дается в целом, не в зависимости от качества работы отдельных его органов, административных подразделений и объема выполняемых функций. Опыт реформ государственной службы демонстрирует разнонаправленность механизмов оценки, следует помнить, что государственная служба - это механизм социальной политики и выполнения взятых государством социальных гарантий перед обществом в целом и каждым гражданином в отдельности, поэтому инструментом измерения результатов труда государственного служащего является выявление динамики роста социального показателя ориентированного на улучшение жизнедеятельности человека за определенный временной промежуток. Совокупность результативности деятельности кадрового потенциала государственных служащих характеризует совершенствование социальных показателей индицирующих конечные результаты деятельности работников государственного аппарата, конкретных социальных показателей раскрывающих конечные результаты деятельности государственного служащего.

Методы исследования

Методы структурно-функционального и статистического анализа позволяет раскрыть процессы кадрового потенциала государственной службы в динамике. Методы анализа и синтеза позволяют раскрыть сущность и значение кадрового потенциала аппарата управления государственных органов управления.

Принципиальными условиями улучшения индикаторов результативности деятельности кадрового потенциала аппарата государственного управления являются: рациональное распределение функций, полномочий, предметов ведения и ответственности занимаемой должности по подготовке, принятию и сопровождению управленческих решений; проектирование совокупности нормативно-методических документов администрирующих и регламентирующих труд государственных служащих; конкретизация уровней управления на основе общих и специальных функций менеджмента – планирования, организации, контроля, координирования, анализа и др.

Развитие кадрового потенциала общества и государства регулируется путем использования

обеспеченной ресурсами нормативно-правовой базы, научно-обоснованных организационных и социальных методов. Основные пути и механизмы развития профессионализма и компетентности кадров находятся в плоскости образовательной политики – непрерывного профессионального образования. Профессиональное образование должно войти в состав приоритетов государственной кадровой политики, общества и государства. Именно эти факторы оказывают влияние на развитие профессионализма и компетентности кадрового потенциала.

Кадровый потенциал государственного аппарата управления являет собой интегрированное управленческое и социально-экономическое понятие, обозначающее общую способность персонала государственной и муниципальной службы к эффективному выполнению служебных обязанностей в институтах государственной власти. Естественно наличие количественного и качественного подхода к определению категории кадрового потенциала государственного аппарата управления, где качественная сторона характеризует уровень профессионального образования служащих с учетом группы должностей, стажа и специализации, а количественная сторона как раз характеризуется численностью государственных и муниципальных служащих, соответственной его структуризацией по уровням и ветвям власти, сменяемости обновления кадров.

Уже много лет, традиционно ставится вопрос о сокращении кадров государственной службы, это во многом обусловлено государственными задачами поставленными перед органами власти Президентом РФ и Правительством РФ. В период активизации административных реформ были приняты соответствующие правительственные решения с 2011 по 2013 гг., в целом численность федеральных государственных гражданских служащих в рамках федеральных органов исполнительной власти ведения Правительства РФ сократилось на 20%, в прошлом 2016 году прошли сокращения аппарата на данном уровне еще на 10%. Конечно подобные сокращения федеральных государственных служащих являются фронтальными, чисто механическими сокращениями кадров государственных органов власти, не всегда это взаимоувязывается с административной нагрузкой на тот или иной государственный орган, не всегда это соотносится с политическими задачами и приоритетами национального развития.

Оценка динамики развития количества государственных гражданских служащих демонстрирует тенденцию к снижению, до 2016 года включительно.

Таблица 1. Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления РФ по ветвям власти и уровням управления, тыс. чел.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
В государственных органах, органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований Российской Федерации¹⁾ – всего	1670,8	1674,8	1648,4	1603,7	1572,2	1548,1	2211,9 ²⁾	2176,4	2146,3
из них в органах:									
законодательных	31,8	31,8	32,8	30,3	32,9	33,2	33,1	32,3	30,6
исполнительных	1420,6	1415,1	1385,3	1341,5	1301,9	1264,8	1925,8 ²⁾	1888,6	1861,7
судебной власти и прокуратуры	203,4	212,6	214,6	215,7	218,7	230,2	230,1	233,0	230,6
других	12,9	13,1	13,5	14,1	16,4	17,5	20,6	20,1	20,9
на региональном уровне¹⁾ – всего, из них в органах:	1626,1	1627,5	1600,9	1557,7	1523,9	1499,5	2162,3 ²⁾	2127,2	2097,2
законодательных	27,6	27,6	28,7	27,4	29,1	29,4	29,3	28,5	27,0
исполнительных	1387,4	1379,5	1349,5	1305,9	1265,3	1228,2	1887,9 ²⁾	1851,3	1824,3
судебной власти и прокуратуры	199,3	208,3	210,2	211,3	214,0	225,4	225,5	228,3	225,9
других	11,3	11,5	11,9	12,5	14,9	15,9	19,0	18,6	19,4
В федеральных государственных органах¹⁾ – всего, из них в органах:	854,7	878,0	868,8	835,9	813,3	793,3	1454,3 ²⁾	1434,1	1409,7
законодательной власти	4,7	4,8	5,3	3,5	5,0	5,1	5,0	5,0	4,6
исполнительной власти	667,0	682,9	671,1	639,1	612,1	589,0	1250,0 ²⁾	1226,2	1203,4
судебной власти и прокуратуры	179,2	186,5	188,6	189,7	192,5	195,4	195,4	199,0	197,9
других государственных органов	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
на федеральном уровне¹⁾ – всего, из них в органах:	44,7	47,3	47,5	46,0	48,3	48,6	49,6	49,1	49,0
законодательной власти	4,2	4,2	4,1	2,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,6
исполнительной власти	33,3	35,6	35,7	35,7	36,6	36,6	37,9	37,3	37,5
судебной власти и прокуратуры	4,1	4,3	4,4	4,4	4,7	4,9	4,7	4,8	4,8
других государственных органов	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
на региональном уровне¹⁾ – всего, из них в органах:	810,0	830,7	821,4	789,8	765,0	744,7	1404,7 ²⁾	1384,9	1360,7
законодательной власти	0,6	0,6	1,2	0,6	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0
исполнительной власти	633,7	647,3	635,4	603,4	575,5	552,4	1212,2 ²⁾	1188,9	1165,9
судебной власти и прокуратуры	175,1	182,2	184,1	185,3	187,8	190,5	190,8	194,2	193,2
В государственных органах субъектов Российской Федерации – всего, из них в органах:	291,8	283,6	272,6	265,9	262,1	264,7	264,3	261,9	259,3
в том числе в органах:									
законодательной власти	12,4	12,3	12,5	11,5	12,5	12,7	12,6	12,6	12,2
исполнительной власти	246,6	236,5	225,1	219,0	213,3	206,6	205,9	204,1	203,0
судебной власти	24,2	26,1	26,0	26,0	26,2	34,9	34,7	34,0	32,7
других государственных органов	8,6	8,7	8,9	9,4	10,1	10,5	11,0	11,1	11,4
В органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований – всего, из них в органах:	524,3	513,1	507,0	501,9	496,7	490,1	493,3	480,4	477,2
в представительных органах муниципальных образований	14,6	14,7	15,0	15,3	15,4	15,5	15,4	14,7	13,8
в местных администрациях, органах муниципальных образований)	507,0	495,7	489,0	483,5	476,6	469,3	469,8	458,3	455,4

1) Данные приведены без органов, обеспечивающих правопорядок (до 2014 г.) и охрану безопасности государства. В итоге включены: Администрация Президента Российской Федерации (на федеральном уровне), аппараты полномочных представителей Президента Российской Федерации в федеральных округах (на региональном уровне).

• По данным сайта www.gks.ru

Данные государственных органов статистики демонстрируют нам снижение численности государственных гражданских служащих РФ всего в 2016 году на 30,1 тыс. чел., в сравнении с 2015 г., причем снижение численности государственных гражданских служащих произошло во всех ветвях власти, так в 2016 г. в сравнении с 2015г.: в законодательных органах власти – 1,7 тыс. чел., исполнительных органах власти – 26,9 тыс. чел., судебной власти и прокуратуры – 2,4 тыс. чел.

За период с 2008 по 2016 год значительно сократился кадровый потенциал государственной гражданской службы в региональных аппаратах управления, в субъектах РФ, в исполнительных органах власти – 43,6 тыс. чел. (или на 12%), а вот в органах судебной власти и прокуратуры в субъектах РФ отмечается рост за этот период + 8,5 тыс. чел (или на 35%), что в общем-то

подчеркивает значимость контрольной функции государственного аппарата, особенно федерального центра в надзоре над региональными процессами развития.

Оценка приведенных данных также фиксирует приведение нормативной численности государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти, в законодательных органах к уровню 2008 года – 4,7 тыс., чел., в 2016 – 4,6 тыс.чел., в исполнительных органах власти в 2016 к 2015 – 24,4 тыс. чел., а 2016 г. к 2008 г. +555 тыс. чел. (+65% рост).

Рассмотрим численность государственных служащих и служащих органов местного самоуправления в субъектах Северо-Западного Федерального округа.

Таблица 2 численность государственных служащих и служащих органов местного самоуправления СЗФО

Регионы	2000	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Северо-Западный федеральный округ	109205	166886	163434	160317	157884	155813	219323	211696	204738
Республика Карелия	7707	10011	9833	9503	9550	9306	13355	12856	12486
Республика Коми	9766	15321	14558	14143	13763	13416	18802	18426	17919
Архангельская область	12333	17270	17033	17931	17823	17632	23791	22857	21333
в том числе: Ненецкий а.о.	815	1392	1400	1502	1579	1603	1944	1927	1794
Архангельская область без а.о.	11518	15878	15633	16429	16244	16029	21847	20930	19539
Вологодская область	12075	18440	17773	17485	16783	16279	23425	22023	20436
Калининградская область	8636	14716	14367	14100	13419	13117	16947	16331	15922
Ленинградская область	12670	16425	16840	16404	16551	16765	16842	16528	16423
Мурманская область	7820	11852	11526	10833	10796	10593	15010	14420	14389
Новгородская область	7460	10580	10202	9619	9387	9067	12882	12332	11890
Псковская область	8443	12104	11938	11661	11619	11452	14921	13900	13444
г. Санкт-Петербург	22295	40167	39364	38638	38193	38186	63348	62023	60496

- По данным сайта www.gks.ru

Анализируя данные таблицы нельзя не отметить, наличие общей тенденции сокращения государственных служащих в региональных органах власти, так за период 2016 к 2015 году в Санкт-Петербурге -1527 чел., в Псковской области – 456 чел., Новгородской области – 442 чел., Республика Карелия – 370 чел., Республика Коми – 2493 чел., Архангельская область – 1391 чел., Вологодская область 1587 чел., Калининградская область – 409 чел.

Кадровые процессы высвобождения сотрудников государственного аппарата не всегда однозначны, т.к. это зачастую обозначает перераспределение функциональной нагрузки внутри структурных подразделений государственного аппарата управления, структурная реорганизация отделов.

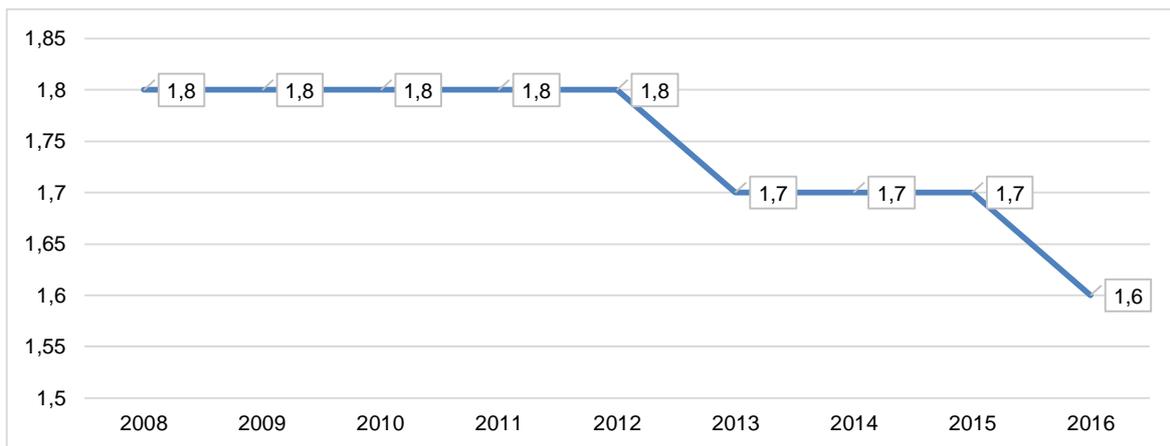
Следует отметить, в вопросах сокращения кадров в государственном аппарате, наблюдается рост занятых в

окологосударственном секторе, это во многом объясняется значительной долей присутствия государства в экономике (те же государственные корпорации и учреждения), где и наблюдается переток кадровой численности в родственные сектора государственной службы.

Мировая практика реализации административных реформ государственного аппарата весьма разнообразна, это и аутсорсинг и передача государственных функций частному сектору и т.п. Но в целом оценивая уровень бюрократизации экономики принято по

показателю количества государственных гражданских служащих относительно 10 тыс. населения, в РФ этот индикатор равен 77 чел., части этот показатель стараются привести в сопоставлении с развитыми странами, здесь следует отметить разницу государственного устройства, организации форм политической власти, распределенность населения и т.п. Расчет данных, на основе государственных форм статистики, государственных гражданских служащих к общей численности занятого населения в РФ приведен на рис. 1.

Рис.1. Процент государственных гражданских и муниципальных служащих в численности занятого населения РФ



Сравнивая показатели по РФ с данными Республики Казахстан, следует сказать, что результаты мониторинга состояния кадров государственной службы демонстрируют устойчивую тенденцию к снижению численности занятых на государственной службе. Рассмотрим для примера показатели по состоянию на 1 января 2012 г. штатная численность государственных должностей по республике Казахстан составила 91 559 единиц. В целом по стране фактически замещено 87 422 государственные должности, что составляет 95,48 % от штатной численности, в том числе из 3269 политических государственных должностей - 3213, или 98,28 %, из 88 290 административных должностей - 84 209, или 95,37 %. В центральных государственных органах штатная численность составляет 53 087 единиц, из них в центральных аппаратах 9099, в территориальных подразделениях государственных органов 43 988 единиц.

Фактическая численность государственных служащих в республике составляет 87 422 единицы, в том числе политических государственных служащих - 3213 единицы. Численность женщин 51 467 человек (59,4 %). Средний возраст государственных служащих 39 лет, при этом средний возраст политического государственного служащего 48, а административных государственных служащих 39 лет. Средний стаж на государственной службе 10

лет, при этом средний стаж политических государственных служащих 12, а административных - 10 лет. Качественный состав государственной службы характеризуется следующими параметрами. Из общего числа государственных служащих доля государственных служащих с высшим образованием составила 75 617 человек, или 86,5 %. Численность государственных служащих до 39 лет 47 211 человек, или 54 %. Наибольшее число государственных служащих имеют экономическое (28 879), юридическое (14 786), техническое (8212) и педагогическое (6659) образование, что составляет 66,95 %, т.е. больше половины государственных служащих. При этом 10 729 (12,27 %) государственных служащих имеют более одного высшего образования, 772 - научные степени докторов (121) и кандидатов (651) наук, что составляет 1 % от общей численности государственных служащих. Данные приведенные Турисбеком А.З., [13] показывают, что значительное число госслужащих - это еще молодые люди, в то же время обладающие достаточным жизненным опытом, подавляющее большинство из них имеет высшее образование. Это означает, что проведенные реформы повысили имидж государственной службы, сделали ее более мобильной и привлекательной для молодых, квалифицированных кадров, не «зашоренных» идеологическими и бюрократическими штампами прежней эпохи,

способных выдвигать свежие, неординарные идеи и принимать ответственные решения.

Помимо показателей кадрового потенциала, точнее количественных индикаторов его состояния, нельзя не привести оценку его качества, хотя бы в общем виде. Образование всегда было самым важным критерием при

поступлении на государственную гражданскую службу. Законодательство гарантирует государственному гражданскому служащему повышение квалификации, организуя работу по формированию у работника аппарата управления новых навыков и профессиональных компетенций.

Таблица 3. Обучение кадров государственной гражданской службы субъектов РФ по видам дополнительного профессионального образования, уровням управления и ветвям власти

	Получили дополнительное профессиональное образование - всего, человек	Из них по дополнительным профессиональным программам			В % от численности обученных по соответствующей ветви власти и уровню управления			В % от численности работников, замещавших государственные должности и должности государственной гражданской службы
		профессиональной переподготовки	повышения квалификации	дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской Федерации	прошли профессиональную переподготовку	повысили квалификацию	получили дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации	
в государственных органах субъектов Российской Федерации								
2005	22824	2622	19934	123	11,5	87,3	0,5	12,1
2010	41573	2059	39348	52	5,0	94,6	0,1	18,4
2011	51793	1847	49718	59	3,6	96,0	0,1	23,4
2012	50255	1947	48079	20	3,9	95,7	0,0	22,9
2013	56185	1748	54333	40	3,1	96,7	0,1	25,2
2014	60064	1733	58307	24	2,9	97,1	0,0	26,5
2015	51678	1654	50012	12	3,2	96,8	0,0	23,6
2016	54718	2011	52685	22	3,7	96,3	0,0	25,1
в органах законодательной власти								
2005	677	136	509	8	20,1	75,2	1,2	8,8
2010	1376	111	1257	-	8,1	91,4	-	15,0
2011	1444	41	1387	-	2,8	96,1	-	16,3
2012	1395	49	1337	1	3,5	95,8	0,1	15,2
2013	1531	52	1479	-	3,4	96,6	-	16,6
2014	1526	33	1493	-	2,2	97,8	-	16,6
2015	1535	33	1502	-	2,1	97,9	-	16,6
2016	1577	45	1532	-	2,9	97,1	-	17,9
в органах исполнительной власти								
2005	19970	2394	17392	110	12,0	87,1	0,6	12,7
2010	36986	1892	34959	52	5,1	94,5	0,1	19,8
2011	45380	1666	43588	58	3,7	96,1	0,1	24,9
2012	42915	1469	41352	19	3,4	96,4	0,0	23,9
2013	46249	1011	45148	39	2,2	97,6	0,1	26,4
2014	50215	1143	49048	24	2,3	97,7	0,0	28,2
2015	42743	1054	41677	12	2,5	97,5	0,0	25,0
2016	45195	1262	43911	22	2,8	97,2	0,0	26,7
в органах судебной власти								
2005	1441	17	1391	3	1,2	96,5	0,2	8,1
2010	1691	8	1670	-	0,5	98,8	-	8,2
2011	3072	95	2901	-	3,1	94,4	-	14,5
2012	4247	394	3727	-	9,3	87,8	-	19,8
2013	4653	480	4160	-	10,3	89,4	-	16,6
2014	5835	511	5324	-	8,8	91,2	-	20,3
2015	5302	512	4790	-	9,7	90,3	-	18,5
2016	4962	592	4370	-	11,9	88,1	-	17,1

- По данным сайта www.gks.ru

Как видим из данных таблицы, в основном формой обучения кадров в рамках дополнительной профессиональной подготовки много лет остаются курсы повышения квалификации, в органах исполнительной власти в 2016 году 43911 чел., реже государственные служащие отправляются на профессиональную переподготовку в органах исполнительной власти в 2016 году 1262 чел. Здесь остается важным отметить положительная динамика качества потенциала государственных гражданских служащих, государство соблюдает принцип перспективности роста качества кадров, дополнительная профессиональная подготовка положительно сказывается на последующей работе государственного аппарата, выполнения управленческих функций.

Объектом исследования также выступил региональный аппарат управления, служащие исполнительной ветви власти региона – Республики Коми. Разработанная авторами анкета отражает основные концептуальные подходы к изучению качества образовательного процесса и удовлетворенности результатами обучения на курсах повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в Коми Республиканской академии государственной службы и управления. Численность (объем) выборки зависит от степени однородности изучаемых объектов, величины допустимой ошибки (доверительного интервала) и величины генеральной совокупности. Для проведения анкетирования государственных служащих Республики Коми курсов повышения квалификации (июнь-июль 2016 года) использовался общепринятый при проведении опросов количественный параметр выборочной совокупности, рассчитанный с помощью критерия Стьюдента. В рамках данного исследования объем выборки 250 человек является достаточной базой для эмпирического подтверждения гипотезы. Основная часть вопросов исследования ориентирована на изучение удовлетворенности результатами обучения на курсах повышения квалификации государственных и муниципальных служащих в АОУ ВО «Коми Республиканской академии государственной службы и управления» среднего слоя бюрократии – линейных руководителей, которые, в соответствии с федеральным законом от 27.07.2004 №79-ФЗ, попадают в категории государственной гражданской службы – «заместители руководителей», «начальники отделов» «главные специалисты».

Социологический анализ позволяет сориентировать удовлетворенность бюрократического аппарата – государственных служащих занимающих руководящие должности государственной гражданской и муниципальной службы в Республике Коми. Результаты показывают, что 56,7% слушателей курсов не имели возможность выбора программы обучения,

42,3% ответили положительно на вопрос о выборе программы обучения, что показывает по-прежнему доминирующую тенденцию обязательности прохождения курсов повышения квалификации, не всегда по востребованной и актуальной программе обучения. Под качеством повышения квалификации госслужащих в первую очередь понимают полезность в профессиональной деятельности (65 %) и практическую применимость результатов обучения (55 %). Более половины госслужащих (56,7 %) оценивают качество обучения на данной программе как высокое. Результаты исследования продемонстрировали определенные лакуны в профессиональных знаниях государственных служащих, так 44% респондентов отметили что им не хватает знаний по «анализу и оценки политики на местном уровне», 33,2% отметили дефицит знаний по «информационным технологиям и информационному сопровождению управленческих процессов», 31,1% отметили дефицит профессиональных компетенций по таким направлениям как «методы и показатели эффективности государственного управления». Более половины респондентов, слушателей курсов повышения квалификации – 52,1% отметили необходимость реализации образовательной программы по проектному менеджменту в органах государственной власти. В целом следует отметить, определенную усталость государственного аппарата от постоянных административных реформ, это фиксируется в показателях снижения мотивации государственных служащих к труду, так более 61,5% опрошенных служащих отметили у себя высокую «работоспособность – как высокую эффективность при неравномерных и не нормированных нагрузках», 28% опрошенных высокого отметили инновационный потенциал государственного аппарата, т.е. способность к изменениям, нестандартному видению ситуации и поиску новых решений, и самые низкие показатели получили такие факторы работы государственного аппарата как: 11% низкий уровень вознаграждения и стимулирования, 21% - отсутствие связи результата и приложенных усилий (и как следствие низкие оценки способностей планировать и проектировать результаты деятельности).

Качественные характеристики государственного аппарата по-прежнему базируются на принципах непрерывности и преемственности подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческого персонала государственного аппарата; профессиональной компетентности, предусматривающей наличие знаний и опыта нужных для отправления государственной должности и реализации целей служебной деятельности в динамично меняющихся условиях

реформ государственного управления и государственной службы.

В заключении, констатируя состояния кадрового потенциала государственных гражданских служащих следует отметить, высокий образовательный и профессиональный уровень, сокращения государственного аппарата и служащих не всегда приводит к положительным результатам, т.к. в условиях роста требований общества к государственному аппарату, росту количества государственных функций, активизации экономического регулирования и обновления инструментов его проведения, является стратегическими задачами баланса государственного механизма управления и кадров его реализующих. Занятость и напряженный режим работы государственных служащих не позволяет руководителям и специалистам государственного аппарата управления серьезно заниматься развитием своих знаний и профессиональных компетенций,

т.к. это требует систематичности и постоянства. На программах дополнительной подготовки слушатель получает консультации профессорско-преподавательского состава по актуальным направлениям разработки научных проблем государственного управления, получением новых знаний и их систематизацией. Однако при изучении проблем организации и содержания обучения обнаруживается их недостаточная эффективность как в содержательном, так и в методическом плане.

Анализ уровня профессиональных знаний государственных служащих фиксирует их высокий потенциал, но выносит на поверхность проблемы значительного сокращения образовательной мобильности; возросшую потребность в улучшении содержания образовательных программ и их методического сопровождения, приближения их к потребностям практики управления; множественность и дифференциацию форм и методов обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Barabashev A.G., Klimenko A.V. Russian Government Changes and Performance // Chinese Political Science Review. 2017. Vol. 2. No 1. P. 22–39.
2. Denhardt, J.V. & Denhardt, R.B. (2015). The New Public Service Revisited. Public Administration Review, vol. 75, no 5, pp. 664–672.
3. Tatham M., Bauer M.W. The State, the Economy, and the Regions: Theories of Preference Formation in Times of Crisis // Journal of Public Administration Research and Theory. 2016. Vol. 26. No 4. P. 631–646.
4. Барабашев А.Г., Прокофьев В.Н. Создание органа по управлению государственной службой, как инструмента унификации правового регулирования видов и уровней государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 2. С. 7–28.
5. Кадыров А., Мынжассаров Р.И. Система государственного управления и государственной службы в Республике Казахстан // Проблемы экономики и менеджмента. 2016. № 1 (53). С. 146-151.
6. Лесных Е.А. Условия востребованности кадрового потенциала государственной гражданской службы // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. №2. С.98-104
7. Марченко О.И. Развитие кадрового потенциала государственной службы // Вестник Поволжского института управления. 2003. № 5. С. 14-22.
8. Попова Е.А., Мартемьянова З.С. Политические аспекты формирования кадрового потенциала органов государственной власти в условиях информационного общества // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. №3. С. 165-169
9. Попова О.В. Государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации самостоятельный государственно правовой институт // Государственная власть и местное самоуправление, 2015. № 2. С. 21-28.
10. Сороко А.В. Сущность и структура кадрового потенциала государственной гражданской службы // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2011. № 8. С. 186-190.
11. Сороко А.В. Федеральный резерв управленческих кадров как элемент управления кадровым потенциалом органов государственной власти // Государственная служба. 2011. № 3. С. 25-29.
12. Титова Е.В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва кадров // Среднерусский вестник общественных наук. 2012. № 4-1. С. 70-75.
13. Турисбек А.З. Государственная служба в Республике Казахстан (проблемы теории и практики). Автореферат на д.ю.н. Москва. Институт государства и права РАН. 20120. С. 36
14. Турчинов А.И., Магомедов К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы. Монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов; Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. Москва, 2010. С. 233
15. Фоканова Л.К. Развитие кадрового потенциала сферы предоставления населению государственных и муниципальных услуг // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2012. № 1. С. 14.