



Анализ формирования и использования кадрового потенциала государственных гражданских служащих Забайкальского края

© И.Р. Казарян, Н.С. Межлумян, И.В. Петрова

Забайкальский государственный университет, г. Чита

Аннотация: В статье рассмотрен вопрос кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих Забайкальского края как стратегического фактора, определяющего эффективность деятельности любой организации. Отмечено, что он непосредственным образом влияет на происходящие в регионе административные реформы и обеспечивает реализацию решений, направленных на изменение жизни населения региона. Необходимость его развития в настоящее время является общепризнанным фактом. В контексте поставленной проблемы проанализирована трактовка терминов «кадровый потенциал», «трудовой потенциал». Представлена совокупность показателей. Рассмотрена научная полемика о сути данных понятий. Выявлено, что в определенной степени трудовой потенциал включает в себя кадровый. Сделан вывод, что термин «кадровый потенциал» в большей мере применим в микроэкономике для описания знаний, умений, навыков и личностных характеристик работников. Для решения поставленных в исследовании задач использовались принципы научности, системности, объективности, целостности. Особое внимание авторы уделили исследованию статистических данных, документов и материалов в разрезе данной темы, с помощью которых удалось выявить динамику изменения состава государственных гражданских служащих и провести сравнительный анализ. В статье представлены изменения кадрового потенциала органов государственной власти Забайкальского края в условиях оптимизации за 2015–2018 гг., проанализированы качественные и количественные характеристики по уровню образования, стажу, полу, рассмотрена укомплектованность в разрезе штатной и фактической численности, динамика по категориям должностей. По итогам проведенной работы сделаны выводы, что в целом наблюдается сокращение кадрового состава госслужащих Забайкальского края. Однако выявлено, что оно происходит, в основном, среди служащих в возрастной категории 50...59 и 60...65 лет, что показывает направленность кадровой политики на омоложение. Образовательный уровень государственных служащих в Забайкальском крае в целом на 98 % соответствует профилю деятельности, а стаж работы в органах власти преобладает в диапазоне 15...25 лет. В целом оптимизация ведет к формированию устойчивого, высококвалифицированного кадрового потенциала, способного выполнять стратегические задачи в целях повышения жизненного уровня населения региона.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовой потенциал, государственные гражданские служащие, Забайкальский край, статистический анализ, кадры, численность, стаж, уровень образования, качественные и количественные характеристики

Для цитирования: Казарян И.Р., Межлумян Н.С., Петрова И.В. Анализ формирования и использования кадрового потенциала государственных гражданских служащих Забайкальского края // *Социальная компетентность*. 2021. Т. 6. № 1. С. 113–123.

Библиографический список

Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации // *Вопросы управления*. 2016. № 2 (39). С. 214–220.

Беляева С.М. Мотивация и стимулирование труда государственных служащих таможенных органов // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2010. № 8. С. 61–67.

Болдырева Р.Ю., Мосин Ф.А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*. 2011. № 1-2. С. 28–32.

Гойгов Р.Т. Инновационно-кадровая политика в системе государственного и муниципального управления и особенности её реализации // *Современное общество и власть*. 2016. № 4 (10). С. 304–307.

Гусарская Е.Н., Панов А.В. Проблема дефицита квалифицированных кадров на государственной и муниципальной службе // *Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика*. 2013. № 10. С. 122–127.

Иванова Е.Ю., Ермаков А.И. Анализ качественных характеристик кадрового состава государственных органов исполнительной власти Тамбовской области // *Социально-экономические явления и процессы*. 2011. № 9 (31). С. 63–70.

Казарян И.Р., Вотинцева А.В. Критерии деловой оценки персонала на примере государственной гражданской службы // Вестник Забайкальского государственного университета. 2013. № 5. С. 52–59.

Куделя Л.В. Оценка кадрового потенциала в органах государственной власти // Экономика. Менеджмент. Инновации. 2017. № 2 (8). С. 75–84.

Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций: монография. СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. 196 с.

Романова Н.П., Якимов М.А. Муниципальные служащие: профессиональный аспект. Чита: Поиск, 2009. 207 с.

Романько И.Е. Проблемы и перспективы реализации государственной молодежной политики на региональном и муниципальном уровне // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2012. № 5. С. 24–29.

Савостова Т.Л. Государственная кадровая политика и инновационное развитие России: концептуальные подходы: монография. Москва: РУСАЙНС, 2016. 112 с.

Сорокина М.В., Кудрина Е.А. Использование инновационных технологий в системе государственной гражданской службы: кадровый вопрос // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2015. № 14 (1). С. 92–100.

Юнкеров А.В., Сергеева Н.В. Анализ кадрового состава на государственной гражданской службе Чувашской Республики // Экономические исследования и разработки. 2017. № 6. С. 97–102.

Aladejebi O. The Impact of the Human Capacity Building on Small and Medium Enterprises in Lagos, Nigeria // Journal of Small Business and Entrepreneurship Development December. 2018. Vol. 6. No. 2. P. 15–27.

Brown L., Lafond A. & Macintyre. Measuring capacity building. University of North Carolina. (2001). Available from: www.heart-htl-net. (accessed: 05.03.2021).