

ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ

КАДРОВЫЙ СОСТАВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС

Гук Оксана Ивановна

консультант

Департамент государственной гражданской службы

Администрации Томской области, г. Томск

Меньшова Вера Николаевна

кандидат социологических наук, доцент

Сибирский институт управления –

филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации, г. Новосибирск

CIVIL SERVANTS OF TOMSK REGION AS THE STRATEGIC RESOURCE

Guk Oksana Ivanovna

Consultant, Department of State Civil Service

Administration of the Tomsk region, Tomsk

Menshova Vera Nikolaevna

candidate of sociological sciences, associate professor

Siberian Institute of Management - a branch of the Russian Academy

of National Economy and Public Administration

under the President of the Russian Federation, Novosibirsk

АННОТАЦИЯ

Кадры государственной гражданской службы Томской области являются тем стратегическим ресурсом, деятельность которого направлена на реализацию функций государства и социально-экономическое развитие региона. В статье проанализирована динамика изменений кадрового корпуса, выявлены факторы, влияющие на оптимизацию кадрового потенциала гражданской службы региона.

ABSTRACT

Civil servants of Tomsk region are the specific strategic resource for public affairs and social and economic development. The article focuses on the analyses of the dynamics of regional civil servants, draws factors and opportunities for optimization of human resources in the region.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, Томская область, кадровый состав, гражданский служащий.

Keywords: civil service, Tomsk region, personnel, civil servant.

Указами Президента Российской Федерации [4, 5] одним из приоритетных направлений развития государственной гражданской службы в нашей стране определено эффективное управление кадровым составом, принятие мер для улучшения качества его формирования, совершенствования кадровых технологий, что в целом должно привести к привлечению на государственную гражданскую службу наиболее квалифицированных специалистов. Качество государственного управления, как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации, напрямую зависит от качества человеческого капитала, наличия высокопрофессиональных сотрудников, способных реализовывать современные технологии управления.

В Томской области формирование стабильного высокопрофессионального кадрового состава государственных гражданских служащих в стратегической перспективе поможет решить задачу по повышению эффективности управления регионом. На развитие и совершенствование

кадрового потенциала области в целом и государственной гражданской службы в частности нацелены подпрограммы государственной программы субъекта РФ по повышению эффективности регионального и муниципального управления [3].

В этом направлении на государственной гражданской службе Томской области проведена значительная работа: с целью обеспечения планирования потребности в кадрах и осуществления качественного отбора на государственную гражданскую службу внедрены современные кадровые технологии; регламентированы квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы Томской области; государственные гражданские служащие профессионально развиваются на постоянной основе; процессы управления кадровым составом осуществляются с использованием информационных технологий.

Чтобы оценить произошедшие среди кадрового состава государственной гражданской

службы Томской области изменения рассмотрим динамику его характеристик за несколько лет.

Согласно данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Томской области о численности служащих исполнительных органов государственной власти Томской области [6] в 2017 году произошло небольшое сокращение штатной численности, после чего на протяжении трех лет установилась тенденция к увеличению количества госслужащих. Это может быть связано с расширением спектра

задач, поставленных перед исполнительной властью президентом и правительством.

Данные годовых отчетов о работе Департамента государственной гражданской службы Администрации Томской области [2] позволили проанализировать качество кадрового состава госслужбы Томской области.

На рисунке 1 представлено распределение групп сотрудников в региональных органах исполнительной власти в зависимости от стажа службы.

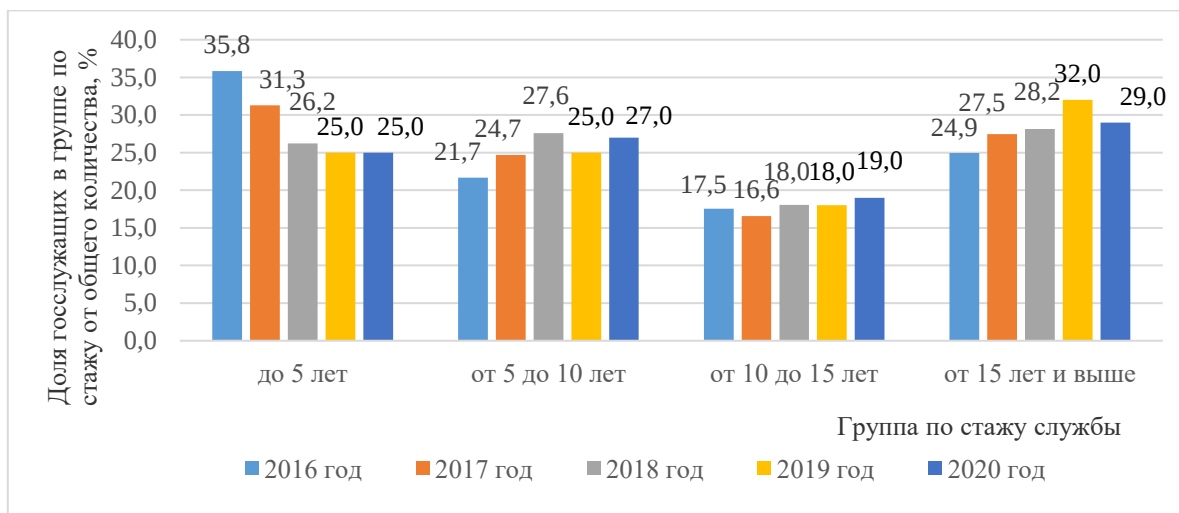


Рисунок 1. Данные о продолжительности стажа службы в органах государственной власти Томской области за 2016-2020 годы

Из рисунка видно, что, если в 2016 и 2017 годах преобладают группы начинающих сотрудников и самых опытных, то в последующих периодах доля сотрудников со стажем более 10 лет составляет практически половину госслужащих,

что свидетельствует о стабилизации кадрового корпуса и снижении его текучести.

С точки зрения гендерных различий кадровый состав государственной гражданской службы региона отражает общероссийский тренд (рисунок 2).

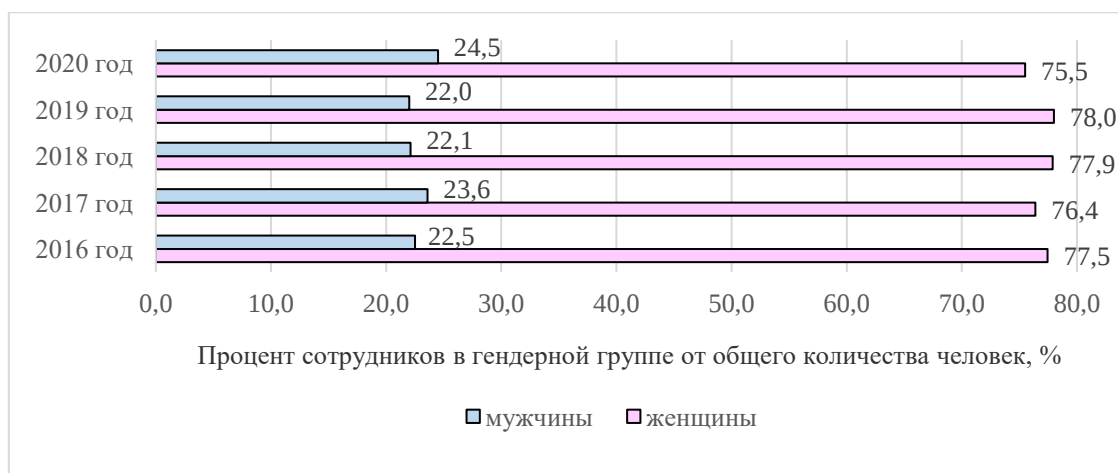


Рисунок 2. Данные о гендерном разделении государственных гражданских служащих Томской области

При этом наглядно видно, что соотношение мужчин и женщин существенно не менялось и мужчины составляют чуть меньше четверти от общего количества работающих в органах исполнительной власти области.

Распределение служащих по возрасту представлено на рисунках 3 а – 3 в. В 2016 и 2017 годах подсчет данных по среднему возрасту госслужащих региона осуществлялся в разрезе категорий должностей государственной гражданской службы (рис. 3 а).



Рисунок 3 а. Данные о среднем возрасте госслужащих Томской области (распределение по категориям должностей) за 2016 и 2017 годы

В этот период средний возраст всех госслужащих Томской области составлял около 40 лет, а государственных гражданских служащих категории «руководители» – 45 лет, что, с одной стороны, говорит о закономерном должностном

росте по мере накопления опыта, а, с другой - о постепенном замещении руководящих должностей молодыми людьми. Данный вывод подтверждается данными 2018 года в разрезе групп должностей (рисунок 3б).

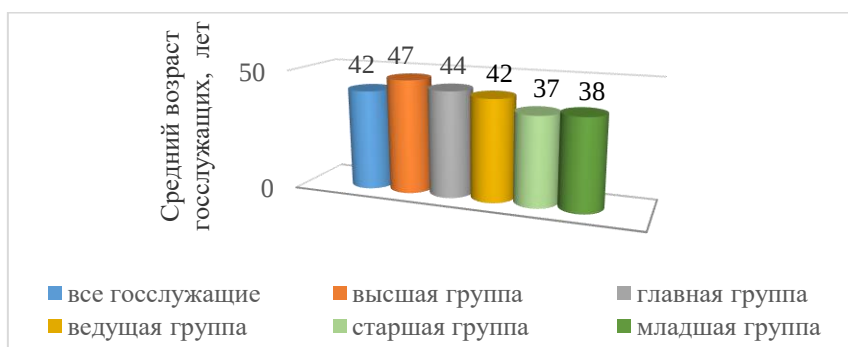


Рисунок 3 б. Данные о среднем возрасте госслужащих Томской области (распределение по группам должностей) за 2018 год

Как видно, наиболее высокий средний возраст у руководителей высшей группы должностей гражданской службы. К ним относятся руководители структурных подразделений Администрации Томской области, руководители

исполнительных органов государственной власти Томской области.

Распределение госслужащих по возрастным группам в 2019 году отражает выявленные тенденции (рисунок 3в).

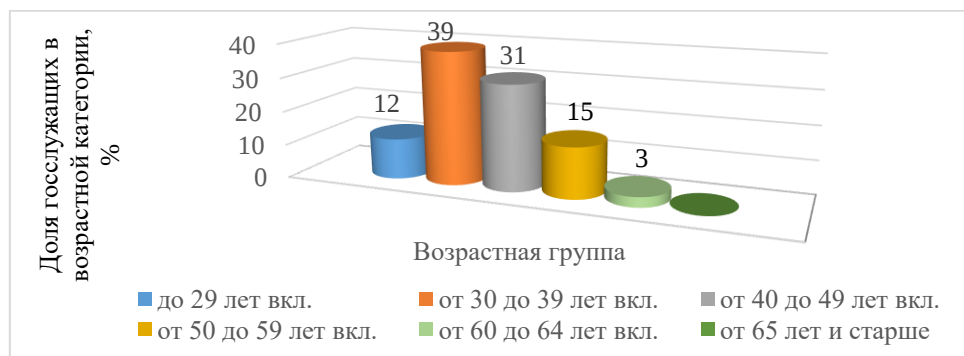


Рисунок 3 в. Данные о распределении госслужащих Томской области по возрастным группам за 2019 год

В 2019 году 70% гражданских служащих Томской области входили в возрастной диапазон от 30 до 49 лет, что также свидетельствует об устойчивом развитии кадрового корпуса.

Сбалансированное сочетание опыта и перспективы роста профессионализма и карьерного движения поддерживается теми возможностями,

которые предоставляет актуальное законодательство.

Государственные гражданские служащие региона ежегодно принимают участие в мероприятиях по профессиональному развитию: повышение квалификации и профессиональная переподготовка, семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки и другое. Организацию мероприятий

по профессиональному развитию обеспечивает Департамент государственной гражданской службы Администрации Томской области и иные областные исполнительные органы власти. На рисунке 4 отражена динамика доли госслужащих Томской области, принявших участие в различных образовательных мероприятиях, организованных Департаментом государственной гражданской службы Администрации Томской области.

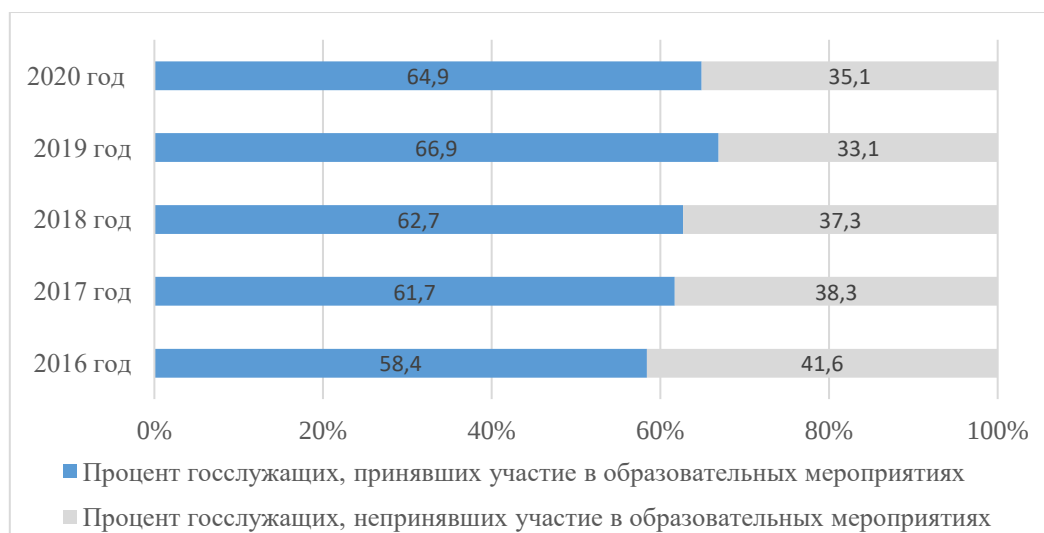


Рисунок 4. Доля госслужащих, принявших участие в образовательных мероприятиях, организованных Департаментом государственной гражданской службы Администрации Томской области

Ежегодно в этих мероприятиях почти две трети гражданских служащих региона получают новые знания в сфере профессиональной деятельности, следовательно, повышается их профессионализм и компетентность, улучшается качество кадрового состава государственной гражданской службы Томской области.

На основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики

по Томской области с учетом общей численности работников [1, 6] в таблице 1 приведены сведения о количестве госслужащих в органах исполнительной власти Томской области, прошедших в 2017-2019 годах обучение по программам дополнительного профессионального образования.

Таблица 1

Численность работников, замещающих государственные должности и должности гражданской службы в органах исполнительной власти Томской области, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования

Год	Численность работников исполнительных органов государственной власти Томской области – всего, человек	Получили дополнительное профессиональное образование – всего, человек	в том числе по дополнительным профессиональным программам		
			профессиональной переподготовки	повышения квалификации	дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской Федерации
2017	1495	534	31	502	1
2018	1506	662	35	626	1
2019	1558	581	20	561	-

Дополнительное профессиональное образование каждый год получают более трети от общего количества госслужащих Томской области.

Из проведенного анализа можно сделать вывод о том, что кадровый состав государственной гражданской службы Томской области за пять лет

приобрел значительный опыт деятельности в сфере государственного управления, в то же время большинство сотрудников находятся в возрасте, далеком от пенсионного. Эти два фактора предполагают, что госслужащие будут долго и плодотворно работать на благо жителей региона. Именно в этом – в сохранении кадрового состава (наиболее опытных сотрудников) – состоит одна из задач основных направлений развития государственной гражданской службы. Одновременно в области не остается без внимания и задача привлечения на государственную гражданскую службу субъекта РФ перспективных молодых людей. Ведется активное взаимодействие с вузами Томска, организация стажировок студентов в областных исполнительных органах государственной власти, сформирован молодежный кадровый резерв региона и т.д.

Подводя итог, можно сказать, что для развития кадрового потенциала государственных гражданских служащих постоянно необходимо учитывать множество изменяющихся аспектов: количественные, качественные характеристики кадрового состава, условия текущей социально-политической ситуации, выдвигаемые требования к необходимым квалификации и компетенциям служащих, вызовы времени и многое другое. Процессы цифровой трансформации, соответствующие изменения федеральной правовой базы, касающейся государственной гражданской службы, являются, несомненно, важными факторами расширения возможностей служащих Томской области для повышения своей квалификации, получения ими необходимых знаний и умений для качественного выполнения должностных обязанностей. Вкпе с применением в кадровом планировании эффективных

механизмов для привлечения на госслужбу высококомпетентных специалистов, таких как резервы кадров, эти меры позволяют повышать профессионализм и действенность государственного управления региона.

Литература:

1. Обучение работников государственной гражданской и муниципальной службы по программам дополнительного профессионального образования и ветвям власти в Томской области. – URL: <https://tmsk.gks.ru/folder/32188>.
2. Отчеты и доклады о деятельности Департамента государственной гражданской службы Администрации Томской области – URL: <https://depgossl.tomsk.gov.ru/Otcheti-i-dokladi-o-deyatelnosti>.
3. Постановление Администрации Томской области от 25.09.2019 № 336а «Об утверждении государственной программы «Повышение эффективности регионального и муниципального управления в Томской области» // СЗ Томской области. – 2019. - № 10/1(228), часть 1.
4. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // СЗ РФ. – 2016. - № 33. - Ст. 5165.
5. Указ Президента РФ от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» // СЗ РФ. – 2019. - № 26. - Ст. 3410.
6. Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти. – URL: <https://tmsk.gks.ru/folder/32188>.

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЕ ТЕОРИИ ТЕСТОВ

Шерматов Д.С., Хусравбеков Л.Д., Ибронов С.С.

HISTORY OF DEVELOPMENT AND FORMATION OF THE THEORY OF TESTS

D.S. Shermatov, L.D. Khusravbekov, S.S. Ibronov

АННОТАЦИЯ

В данной статье авторы рассматривают историю развития и становление теории тестов некоторых учёных, которые внесли большой вклад в теорию тестов и их работы послужили развитию данной системе контроля знаний. В современном мире тестирование является ведущим методом исследования в области педагогики и психологии

Сегодня в образовательной сфере с целью осуществления всевозможных экзаменов применяются новейшие методики тестирования, с целью модернизация образования и повышения качества оценки знание. Используют тесты для вступительных экзаменов письменного контроля знаний абитуриентов.

ABSTRACT

In this article, the authors consider the history of the development and formation of the theory of tests of some scientists who made a great contribution to the theory of tests and their work contributed to the development of this knowledge control system. In the modern world, testing is the leading research method in the field of pedagogy and psychology.

Today, in the educational sphere, in order to carry out all kinds of exams, the latest testing methods are used in order to modernize education and improve the quality of knowledge assessment. Use tests for entrance examinations to control the written knowledge of applicants.