Гайка Д. Н.
belyev945@gmail.com

Исследование кадровой работы префектуры ВАО города Москвы: выявление проблем

Актуальность темы исследования обусловлена следующими положениями.

Во-первых, в условиях продолжающегося экономического роста экономика Москвы испытывает серьезную дополнительную потребность (дефицит) в кадрах. В настоящее время она составляет 500 тысяч человек и по прогнозу вырастет до 781 тысячи человек в 2027 году, сообщается на официальном сайте мэра и правительства столицы. [1]

Во-вторых, текучесть кадров на государственной службе в России составляет около 13 % в год, это «не самый лучший показатель» с точки зрения стабильности государственной гражданской службы, который также затрагивает вопросы безопасности. По словам замминистра труда и социальной защиты РФ Е. Мухтияровой, любой государственный служащий - это приоритет, вокруг которого необходимо выстраивать политику клиентоцентричного кадрового органа от федерального уровня, спускаясь и в субъекты, и в муниципальные образования. [2]

В-третьих, в научных публикациях особое внимание уделяется исследованию работы с кадрами в органах государственной власти. Так, П. В. Рабинович пишет, что на сегодняшний день вопросы совершенствования кадровой политики исключительно актуальны и важны для российского общества. Кадровые процессы, технологии и отношения касаются всех сфер жизнедеятельности. От кадров – их подготовки, профессионализма и опыта зависит успешное функционирование как государственного аппарата, так и общества в целом. [3].

Объект исследования: деятельность Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы.

Предмет исследования: результативность деятельности Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы по реализации кадровых процессов.

Цель исследования: выявлением проблем в кадровой работе префектуре ВАО города Москвы.

Исследуемая управленческая проблема: предполагаемая недостаточная результативность деятельности префектуры ВАО города Москвы по реализации кадровых процессов.

Методы исследования: структурно-функциональный анализ, сравнительный анализ.

Авторский анализ. Префектура Восточного административного округа (далее – ВАО) города Москвы является подведомственным Правительству Москвы территориальным органом исполнительной власти (далее – ТОИВ) города, осуществляющим контрольную, координирующую и исполнительно-распорядительную деятельность на территории Восточного административного округа города Москвы.

Структурным подразделением префектуры ВАО города Москвы, отвечающим за реализацию кадровой работы в ТОИВ, является управление государственной службы и кадров. Рассмотрим структуру Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы, представленной на рис.1.



Рис. 1 – Структурная схема Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы

Вышеуказанная схема Управления является моделью линейно-функционального типа. Функциональная организационная структура строится в соответствии с характером работы, выполняемой каждым сотрудником Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы.

Далее с целью проведения структурно-функционального анализа, рассмотрим функции управления государственной службы и кадров и их на нагрузку на деятельность управления (см. табл. 1).

Таблица 1

Функции Управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы [4]

Наименование структурного подразделения	**Количество сотрудников**		**Количество функций [4]**
	План [5]	**Факт [6]**	
Управление государственной службы и кадров	12	9	64

Рассматривая функции Управления государственной службы и кадров, можно выделить следующее:

1) Расчет плановой функциональной нагрузки на сотрудников Управления государственной службы и кадров, будет происходить по следующей формуле: Количество функций/Количество сотрудников по плану. Согласно данному расчету в среднем на одного сотрудника приходится 5,33 функций = 5 функций. В процентном соотношении распределение функциональной нагрузки на одного сотрудника составит 7,8 %.

2) Расчет фактической функциональной нагрузки на сотрудников Управления государственной службы и кадров, будет происходить по следующей формуле: Количество функций/Количество сотрудников по факту. Согласно данному расчету в среднем на одного сотрудника приходится 7,11 функций = 7 функций. В процентном соотношении распределение функциональной нагрузки на одного сотрудника составит 10,9 %.

3) Разница между функциональной нагрузкой на одного сотрудника по плановой численности и фактической численности Управления государственной службы и кадров составляет отклонение в 2 функции (-3,1 %).

Далее с целью выявления проблем в деятельности управления государственной службы и кадров и префектуры ВАО города Москвы, автором был проведен сравнительный анализ кадровых показателей. Сравнительный анализ кадровых включал в себя следующие показатели:

1) распределение госслужащих по возрасту за 2021-2023 годы;

2) распределение госслужащих по стажу за 2021-2023 годы;

3) распределение госслужащих по численности за 2021-2023 годы;

4) распределение госслужащих по повышению квалификации/прохождению переподготовки в образовательных учреждениях за 2021-2023 годы;

5) количество вакансий на замещение должностей государственной гражданской службы за 2021-2023 годы.

Рассмотрим распределение государственных гражданских служащих префектуры ВАО города Москвы по возрасту в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 2).

Таблица 2

Распределение государственных служащих префектуры ВАО города Москвы по возрасту в период с 2021 по 2023 гг. [6]

Возраст	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
До 30	лет	37	31	25
31-40		40	55	57
41-50		34	32	34
51-60		30	25	24
60-65		4	5	6

Исходя из представленных в таблице 2 данных, можно выделить следующее:

1) количество государственных гражданских служащих в возрасте до 30 лет в период с 2021 по 2022 год уменьшилось на 6 человек (-16,2 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 6 (-19,4 %). Наблюдается тенденция снижения количества молодых специалистов;

2) количество государственных гражданских служащих в возрасте 31-40 лет, в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 15 человек (+37,5 %), в период с 2022 по 2023 год увеличилось на 2 человека (+3,6 %);

3) количество государственных гражданских служащих в возрасте 41-50 лет, в период с 2021 по 2022 год уменьшилось на 2 человека (-5,9 %), в период с 2022 по 2023 год увеличилось на 2 человека (+6,25 %);

4) количество государственных гражданских служащих в возрасте 51-60 лет в период с 2021 по 2022 год уменьшилось на 5 человек (-16,7 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 1 человека (-4 %);

5) количество государственных гражданских служащих в возрасте 61-65 в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 1 человека (+25 %), в период с 2022 по 2023 год увеличилось на 1 человека (+20 %);

6) наибольшую часть префектуры ВАО составляют опытные специалисты, наименьшую часть составляют молодые специалисты.

Далее рассмотрим распределение государственных гражданских служащих префектуры ВАО города Москвы по стажу работы в органах власти города Москвы в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 3).

Таблица 3

Распределение государственных служащих префектуры ВАО города Москвы по стажу работы в органах власти в период с 2021 по 2023 гг. [6]

Стаж работы	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
Менее 1 года	человек	0	1	12
От 1 до 5 лет		19	25	22
От 5 до 10 лет		42	42	34
От 10 до 15 лет		26	25	23
15 и более лет		58	55	51

Исходя из представленных в таблице 3 данных, можно выделить следующее:

1) количество государственных гражданских служащих, имеющих стаж менее года в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 1 человека (+ 100 %), в период с 2022 по 2023 год увеличилось на 11 человек (+ 1000 %);

2) количество государственных гражданских служащих, имеющих стаж от 1 года до 5 лет в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 6 человек (+ 31,6 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 3 человека (- 12 %);

3) количество государственных гражданских служащих, имеющих стаж от 5 до 10 лет в период с 2021 по 2022 год осталось неизменным, в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 8 человек (-19 %);

4) количество государственных гражданских служащих, имеющих стаж от 10 до 15 лет в период с 2021 по 2022 год уменьшилось на 1 человека (- 3,8 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 2 человека (- 8 %);

5) количество государственных гражданских служащих, имеющих стаж 15 и более лет в период с 2021 по 2022 год уменьшилось на 3 человека (- 5,2 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 4 человека (- 7,3 %);

6) наблюдается увеличение количества менее опытных специалистов по сравнению с более опытными, однако по количеству в префектуре ВАО города Москвы преобладают опытные специалисты.

Далее рассмотрим распределение государственных гражданских служащих префектуры ВАО города Москвы по стажу работы в органах власти города Москвы в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 4).

Таблица 4

Распределение государственных служащих префектуры ВАО города Москвы по численности в период с 2021 по 2023 гг. [6]

Показатель	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
Численность государственных гражданских служащих префектуры ВАО города Москвы	человек	145	148	146

Исходя из представленных данных в таблице 4, можно выделить следующее: численность государственных гражданских служащих в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 3 человека (+2,1 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 2 человека (-1,4 %). В таблице 7 будет более подробно рассмотрена текучесть кадров в префектуре ВАО города Москвы.

Далее рассмотрим количество прошедших государственных гражданских служащих префектуры ВАО города Москвы повышение квалификации/переподготовку в образовательных организациях в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 5).

Таблица 5

Количество госслужащих префектуры ВАО города Москвы, прошедших повышение квалификации/переподготовку в образовательных учреждениях за 2021-2023 гг. [6]

Показатель	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
Количество государственных гражданских служащих, прошедших переподготовку или повышение квалификации в образовательных организациях	Человек	69	76	48

Исходя из содержания таблицы 5, можно выделить следующее:

1) количество государственных гражданских служащих, прошедших переподготовку или повышение квалификации в период с 2021 по 2022 год увеличилась на 7 человек (+ 10,1 %), с 2022 по 2023 год уменьшилась на 28 человек (- 36,8 %);

2) наблюдается снижение прошедших повышение квалификации/переподготовку среди служащих префектуры ВАО, что говорит о недостаточной результативности кадровой службы в рамках развития кадрового состава органа власти, следовательно, можно выделить **проблему недостаточной результативности управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы по развитию кадрового состава.**

Далее рассмотрим количество вакансий на должности государственной гражданской службы префектуры ВАО города Москвы в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 6).

Таблица 6

Количество вакансий на должности государственной гражданской службы префектуры ВАО города Москвы в период с 2021 по 2023 годы [6]

Показатель	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
Количество вакансий на должности государственной гражданской службы в префектуре ВАО города Москвы	штук	30	32	30

Исходя из представленных данных в таблице 6, можно выделить следующее:

1) количество вакансий на должности государственной гражданской службы в префектуре ВАО города Москвы в период с 2021 по 2022 год увеличилось на 2 единицы (+6,7 %), в период с 2022 по 2023 год уменьшилось на 2 единицы (-6,3 %);

2) наблюдается высокое количество вакансий на протяжении 3-х лет, что говорит о неукомплектованности кадров в префектуре ВАО города Москвы, следовательно, можно выделить **проблему недостаточной результативности управления государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы по комплектованию кадрового состава.**

Далее рассмотрим коэффициент текучести кадров и увольнений в префектуре ВАО города Москвы в период с 2021 по 2023 годы (см. таблицу 7).

Таблица 7

Динамика коэффициента текучести кадров и увольнений в префектуре ВАО города Москвы в период с 2021 по 2023 годы [6]

Показатель	Единица измерения	2021 [6]	2022 [6]	2023 [6]
Количество увольнений	человек	30	21	18
Коэффициент текучести кадров	процентов	18,25	13,01	11,44

Исходя из представленных данных в таблице 7, можно сделать следующие выводы:

1) количество увольнений в период с 2021 по 2022 год снизилось на 9 человек (-30 %), в период с 2022 по 2023 год снизилось на 3 человека (-14 %).

2) коэффициент текучести кадров в период с 2021 по 2022 год снизился на 5,24 %, в период с 2022 по 2023 год снизился на 1,61 %.

3) несмотря на снижение за 3-х летний период коэффициента текучести кадров, он остается довольно высоким (18 %). Исходя из этого, можно выделить проблему **недостаточной результативности Управления государственной службы и кадров по снижению текучести кадров**.

Выводы по исследованию. В ходе проведенного исследования автором была рассмотрена реализация кадровой работы в префектуре ВАО города Москвы, на основании которой автором были выявлены 3 реальные проблемы, по которым в дальнейших исследованиях будут разработаны авторские предложения по их устранению или минимизации.

Данное исследование будет полезно студентам российских вузов, обучающимся по направлению «Государственное и муниципальное управление» в рамках изучения таких учебных дисциплин как: «Кадровая политика», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Исследование управленческих процессов», «Аналитика в профессиональной деятельности», «Анализ данных», «Социология власти и управления», и других.

Литература

1. Власти Москвы заявили о серьезной потребности в кадрах [Электр. ресурс] // Государственное информационное агентство России «РИА новости». URL:https://www.mos.ru/upload/photobank/common/upload/Reglament_prefektury.pdf (дата обращения: 05.10.2024).

2. Текучка кадров на госслужбе в России составляет 13% в год Интернет-портал «Рамблер» [Электр. ресурс] URL:https://finance.rambler.ru/business/51985295/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 05.10.2024).

3. Рабинович П. В. Кадровая политика города Москвы: требования к современному гражданскому служащему [Электр. ресурс] // Статья в научном журнале «Кибер-Ленинка» [Сайт]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-politika-goroda-moskvy-trebovaniya-k-sovremennomu-grazhdanskomu-sluzhaschemu?ysclid=m2exkx632t44604356 (дата обращения: 05.10.2024).

4. Положение об Управлении государственной службы и кадров префектуры ВАО города Москвы // локальный НПА, не опубликован в открытых источниках.

5. Штатное расписание префектуры ВАО города Москвы // локальный НПА, не опубликован в открытых источниках.

6. Данные по кадровым показателям из программы 1С // локальный НПА, не опубликован в открытых источниках.