Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal https://esj.today

2025, Том 17, № 5 / 2025, Vol. 17, Iss. 5 https://esj.today/issue-5-2025.html

URL статьи: https://esj.today/PDF/16ECVN525.pdf

5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:
Новиков, С. Н. Организация кадрового обеспечения управления в государственных органах (на примере Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области) / С. Н. Новиков, Н. И. Давыдова // Вестник евразийской науки. — 2025. — Т. 17. — № 5. — URL: https://esj.today/PDF/16ECVN525.pdf.

For citation:
Novikov S.N., Davydova N.I. Organization of personnel support for management in state bodies (on the example of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Ryazan Region). *The Eurasian Scientific Journal*. 2025;17(5): 16ECVN525. Available at: https://esj.today/PDF/16ECVN525.pdf. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 33

Новиков Сергей Николаевич
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», Рязань, Россия
Доцент
Кандидат юридических наук, доцент
E-mail: novikov029@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=652540

Давыдова Надежда Ивановна
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», Рязань, Россия
Доцент
Кандидат психологических наук
E-mail: n.davidova@rsu-rzn.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1099854

Организация кадрового обеспечения управления в государственных органах (на примере Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области)

Аннотация. Система кадрового обеспечения управления государственных органов играет ключевую роль в деятельности органов публичной власти. Новые и изменяющиеся условия жизни общества, расширение функций государства выдвигают соответствующие требования к управленческой деятельности кадровых служб государственных органов и их кадровому составу — государственным гражданским служащим. Совершенствование системы управления организационно-кадровой работой выступает в настоящее время важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач.

Авторами представлено исследование организации кадрового обеспечения управления в государственных органах, направленное на развитие теоретических положений организации кадрового обеспечения управления, разработку и обоснование предложений по его совершенствованию, повышение эффективности на основе анализа управленческой деятельности Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области.

В статье рассматриваются сущность и организационно-правовые основы кадрового обеспечения государственного управления, анализируется состояние кадрового состава

Рязаньстата, исследуется организация современных технологий кадрового обеспечения управления в указанном государственном органе. Проведенное исследование позволило авторам сделать вывод о несбалансированности кадрового состава Рязаньстата по возрастному признаку, снижении интереса молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу. Авторами были разработаны рекомендации по совершенствованию управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих Рязаньстата, а именно: внедрение отдельных практик управления талантами; применение новых форм мотивации к профессиональному развитию; применение инновационных методов оценки персонала; развитие проектной деятельности госслужащих; совершенствование организации работы с кадровым резервом.

Ключевые слова: кадровое обеспечение управления; государственная гражданская служба; профессиональное развитие сотрудников; государственные органы; органы публичной власти; эффективность управления; кадровый резерв; кадровые технологии

Введение

Актуальность исследования обусловлена необходимостью теоретического осмысления механизмов управления кадровым обеспечением органов публичной власти государства, изучения тенденций в динамике количественных и качественных характеристик в целях расширения перспектив повышения эффективности деятельности, профессионального роста и развития госслужащих, внедрения современных технологий управления профессиональным развитием и мотивацией сотрудников, работе с кадровым резервом.

В настоящее время вопросы эффективности кадрового обеспечения управления приобретают особую актуальность. Возникновение новых проблем, задач и вызовов служит поводом для особого внимания к кадровому составу со стороны высших лиц государства.

Как показывают научные исследования, современное законодательство достаточно детально регламентирует процедуры кадрового обеспечения управления на государственной службе. К ним относятся, в первую очередь, организация проведения конкурсного отбора, аттестация, переподготовка и повышение квалификации, включение в кадровый резерв. К сожалению, нередко на практике эти процедуры носят достаточно формальный характер, что существенно снижает их эффективность. Кроме того, детальная регламентация в рамках закона нередко ведет к сковыванию инициативы и творческого подхода со стороны кадровых служб государственных органов [1].

Перечисленные проблемы приводят к недостаточно эффективному управлению кадровым потенциалом государственных органов, что совместно с несовершенством законодательного регулирования в данной сфере, невысоким уровнем оплаты труда, в частности, на региональном уровне, в сравнении с зарплатными предложениями в коммерческом секторе, напряженностью труда ввиду жесткого контроля за выполнением поручений и высокого уровня ответственности за последствия принятых решений, приводят к повышению текучести кадров в отрасли и истощению кадрового потенциала в сфере госслужбы.

В целом современный уровень развития государственного управления в РФ выдвигает, помимо устоявшихся, новые требования к государственным служащим — гибкость, лидерские качества, стрессоустойчивость, способность быстро адаптироваться к изменениям внешней среды и т. д. Это, в свою очередь, требует разработки и внедрения в практику кадрового обеспечения управления государственных органов новых научных подходов и технологий, расширения использования отечественного и зарубежного передового опыта управления персоналом. Без развития научно обоснованной и действенной системы кадрового обеспечения —

отбора, обучения, воспитания, мотивации — сложно получить необходимые результаты в эффективном управлении государством, избавиться от различных негативных проявлений в деятельности государственных служащих.

Актуальность темы исследования подтверждается научными работами многих авторов, затрагивающих различные аспекты кадрового обеспечения управления государственных гражданских служащих. Однако, несмотря на широту диапазона исследований различных аспектов кадрового обеспечения государственного управления, вопросы применения доступных, актуальных и современных методов и технологий управления в этой сфере на региональном и локальном уровне остаются слабо разработанными, тем самым отставая от запросов практики.

Цель работы — развитие теоретических положений организации кадрового обеспечения управления, разработка и обоснование предложений по его совершенствованию, а также повышению эффективности на основе анализа управленческой деятельности Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области (Рязаньстат).

Данная цель обусловила постановку следующих задач:

1. Рассмотреть сущность и правовые основы управления кадровым обеспечением государственного органа.
2. Исследовать современное состояние кадрового обеспечения управления в Рязаньстате.
3. Провести анализ современных технологий кадрового обеспечения управления в Рязаньстате.
4. Разработать рекомендации по совершенствованию управления кадровым обеспечением Рязаньстата.

Внедрение в деятельность кадровых служб государственных органов новых форм мотивации и инновационных методов оценки сотрудников, развитие проектной деятельности госслужащих, совершенствование организации работы с кадровым резервом могут повысить эффективность управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих органов публичной власти.

Методы и материалы

Методологическая база данного исследования базируется, в первую очередь, на диалектическом методе познания, который позволил анализировать процессы кадрового обеспечения управления государственного органа в динамике развития.

Достоверные результаты были получены в результате использования таких общенаучных методов, как анализ и синтез, системный и структурно-функциональный подходы, статистический метод, метод обобщения.

Для выявления ряда проблем и научного обоснования результатов применялись частно-научные методы — сравнительно-правовой анализ нормативно-правовых и официальных документов, анкетирование и интервьюирование сотрудников.

Системный подход позволил исследовать кадровое обеспечение управления государственным органом в рамках единой системы государственной гражданской службы РФ.

Анкетирование и опрос сотрудников выявил ряд проблем в управлении кадровым составом конкретного государственного органа, некоторые из которых оказались системными и совпали с результатами проведенных исследований других авторов.

Данное исследование проводилось авторами в территориальном органе Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области в 2023–2024 годах.

С этой целью осуществлялся, анализ научной и специальной литературы, статистических данных, нормативно-правовых актов и официальных документов, связанных с темой исследования. Однако в рамках данного исследования невозможно осветить все имеющиеся проблемы деятельности государственного органа в обозначенной выше сфере. Таким образом, авторы остановились на наиболее существенных, по их мнению, аспектах.

Результаты

Приоритетное значение в процессе управления любым органов власти или организацией имеет управление кадровым составом. Организация его состоит в формировании системы управления: кадровом планировании, проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале, учете и нормировании численности сотрудников [2].

Государственная гражданская служба в РФ строится на основных началах — принципах, законодательно закрепленных и определяющих организацию всей системы власти в государстве. Реализация указанных приоритетных направлений предполагает решение ряда основных задач:

- управление развитием профессиональных качеств государственных служащих;
- обновление и ротация кадрового состава государственных служащих;
- формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;
- объективная оценка результатов деятельности государственных служащих в первую очередь при проведении аттестации или квалификационного экзамена.[1]

Укомплектование государственного аппарата высокопрофессиональными работниками — это одно из главных, приоритетных направлений реализации государственной кадровой политики, важный фактор укрепления государства, повышения эффективности его управленческой деятельности [3].

Федеральное законодательство особо выделяет работу с кадрами, которая непосредственно связана с реализацией кадровой политики государства и включает в себя: формирование системы управления персоналом и ее стратегию, планирование, наем, отбор и прием кадров, деловую оценку, адаптацию, управление карьерой и продвижением, управление нововведениями в кадровой работе.[2]

Можно отметить, что формирование и эффективное использование кадров государственной службы в РФ связано с процессами кадрового обеспечения управления и развития кадрового потенциала. Приоритетной задачей любого руководителя, в том числе, и в органах государственной власти, является не только формирование кадрового состава, но и его непрерывное профессиональное развитие, для чего необходимо учитывать все аспекты кадрового потенциала [4].

---

[1] О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ от 27.07.2004 // СПС «Консультант Плюс» — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_510654/ (дата обращения 05.09.2025).

[2] О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон № 79-ФЗ от 27.07.2004 — Ст. 44. // СПС «Консультант Плюс» — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_510654/ (дата обращения 05.09.2025).

Анализируя нормативно-правовое регулирование кадрового обеспечения управления в органах государственной власти РФ, можно сделать вывод о высоком, даже, возможно, излишнем, уровне регламентированности системы управления кадрами и организации работы, что, в свою очередь, приводит к главенству соблюдения формальных правил и процедур над содержательными результатами работы.

В тоже время развитие нормативно-правовой базы в сторону предоставления больших полномочий по регулированию применения квалификационных требований непосредственно органам государственной власти, применение на практике оценки профессионального уровня государственного служащего на основе компетентностного и процессного подходов, разработка моделей должностей и т. д. могут служить повышению эффективности качественного кадрового обеспечения управления в органах публичной власти [5].

Рязаньстат является территориальным органом Росстата, действующим на территории Рязанской области, осуществляет функции по сбору и обработке первичных статистических данных для формирования официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических и других общественных процессах в субъекте РФ и предоставления ее Федеральной службе государственной статистики, органам государственной власти субъекта РФ и местного самоуправления, организациям и гражданам.[3]

Организационно-штатная структура территориального органа государственной статистики (ТОГС) включает: руководителя и его заместителей; отделы, выполняющие основные функции; обеспечивающие подразделения и отделы, осуществляющие вспомогательные функции (их сотрудники замещают должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы).

Для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы соответствующими должностными регламентами установлены базовые квалификационные требования и профессионально-функциональные квалификационные требования, а также система показателей и критериев оценки деятельности государственных гражданских служащих. Их оценка проводится ежемесячно и является основанием для выплаты стимулирующей части денежного содержания.

Реализация полномочий и эффективное функционирование Рязаньстата в целом невозможны без качественной подготовки, формирования, расстановки и рационального использования квалифицированных кадров.

Анализ основных показателей квалификации и профессионализма, таких как образование и опыт работы в органах государственной власти, отражают в целом положительную динамику, что является результатом проводимой в последние годы целенаправленной государственной кадровой политики, базирующейся на необходимости наличия постоянного роста эффективности и профессионализма деятельности чиновников.

Прежде, чем переходить к рассмотрению кадровых технологий, применяемых в практике управления, рассмотрим основные характеристики государственных служащих Рязаньстата, а также проследим динамику их изменения.

Среднее значение показателя укомплектованности штата — 89 %, что свидетельствует об обеспеченности кадровым составом, достаточным для исполнения возложенных на территориальный орган задач, однако, ввиду наличия вакантных штатных единиц,

[3] Об утверждении Положения о Территориальном органе Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области: Приказ Федеральной службы государственной статистики от 20 апреля 2018 г. № 213 // Федеральная служба государственной статистики. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_296767/ (дата обращения: 05.09.2025).

должностные обязанности по ним перераспределяются на других служащих, поскольку рабочие процессы не могут быть остановлены на период подбора нового сотрудника и проведения конкурсных процедур. В результате возросшая нагрузка лишает сотрудника времени, необходимого на выполнение всех возложенных задач, в частности, повышение квалификации и профессиональное развитие. Результатом продолжительной работы в таких условиях может стать профессиональное выгорание и апатия.

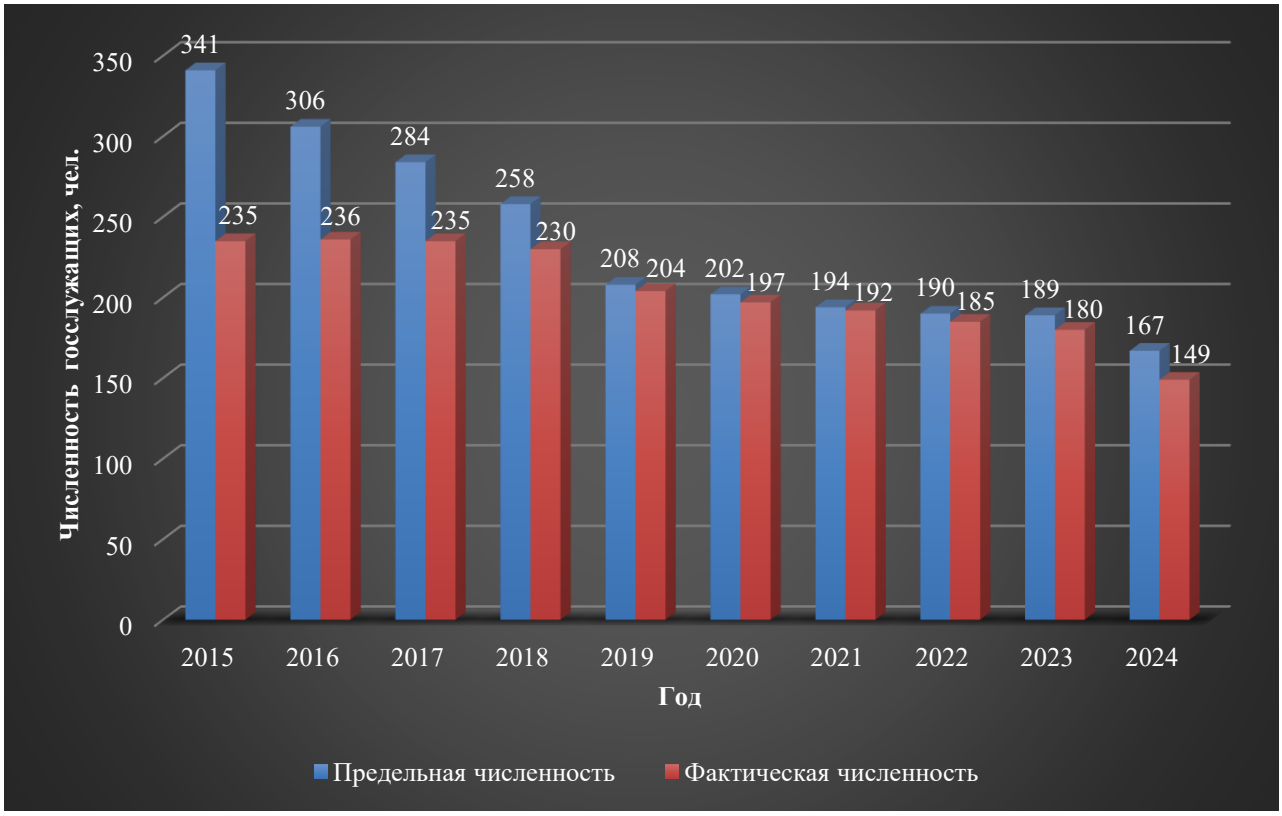

Рисунок 1. *Укомплектованность Рязаньстата госслужащими с учетом предельной утвержденной численности (составлено авторами на основе[4])*

Таким образом, постоянное наличие вакансий, продолжительный период времени, затрачиваемый на подбор сотрудников, свидетельствует о недостаточном уровне заинтересованности соискателей в поступлении на государственную гражданскую службу в Рязаньстат. Проведенные интервью с кандидатами позволили выделить основные причины — несоответствие зарплатных ожиданий предлагаемым условиям, неготовность к длительным конкурсным процедурам и т. д. По этим же причинам формирование внешнего кадрового резерва на долгосрочную перспективу также представляется затруднительным.

В 2023 году был проведен анализ качественных характеристик госслужащих Рязаньстата путем опроса 180 респондентов по 3 показателям -распределение по возрасту, уровням образования и стажу службы. Показатель «распределение по возрасту» был выбран применительно к 4 возрастным группам гражданских служащих: до 30 лет, от 30 до 50 лет, от 50 до 60 лет, 60 лет и более.

Важнейшей частью профессиональной компетентности государственных гражданских служащих является профессиональное образование, поэтому распределение сотрудников Рязаньстата по уровням образования осуществлялось по 3 группам — наличие средне-

[4] Государственная гражданская служба // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области. — URL: https://62.rosstat.gov.ru/gservice (дата обращения: 10.04.2023).

специального, высшего образования и ученой степени. Распределение по стажу осуществлялось в рамках 4 групп — до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 до 15 лет, свыше 15 лет. Соответственно вопросы респондентам были сформированы в соответствии с указанными выше критериями.

Анализ распределения сотрудников по возрасту показывает, что лидирующие позиции занимают категории от 30 до 50 лет и от 50 лет до 60 лет, фиксируется падение доли молодых специалистов в возрасте до 30 лет, возрастание численности сотрудников старше 60 лет, что свидетельствует о несбалансированности кадрового состава по возрастному признаку, снижении интереса молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу в Рязаньстат. При этом доля служащих, находящихся в наиболее продуктивном периоде профессионального развития — от 30 до 50 лет, достаточно стабильная, а количество работающих пенсионеров ежегодно снижается (рис. 2).

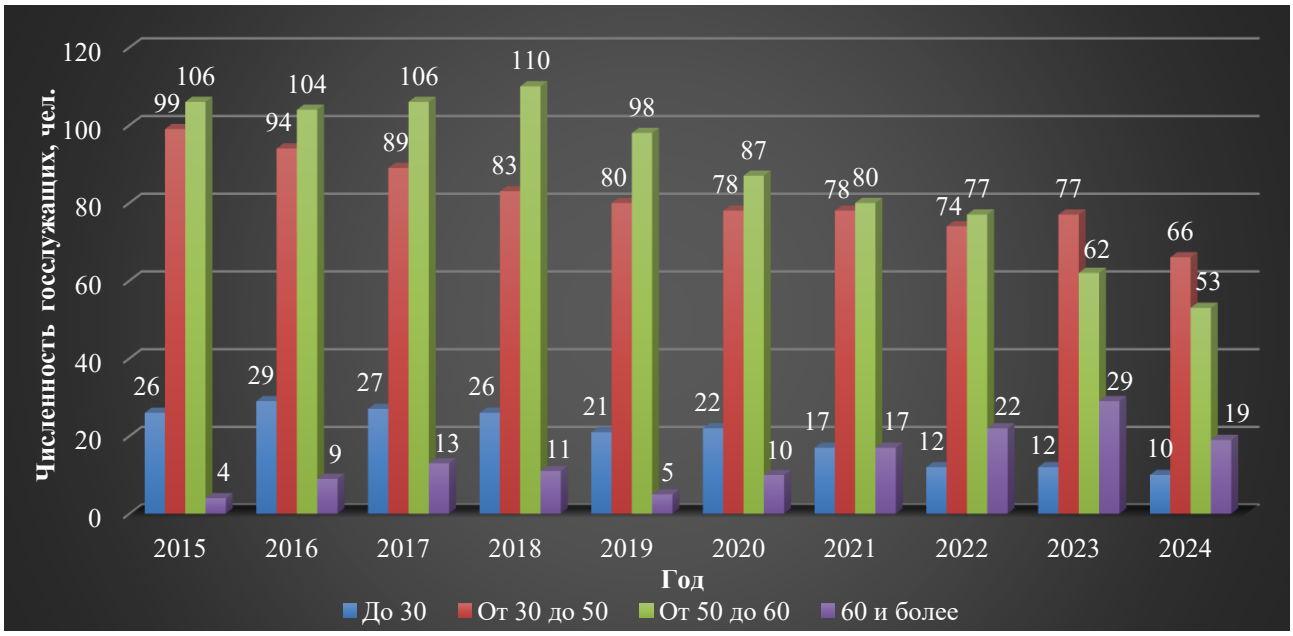

Рисунок 2. *Распределение государственных гражданских служащих Рязаньстата по возрасту (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

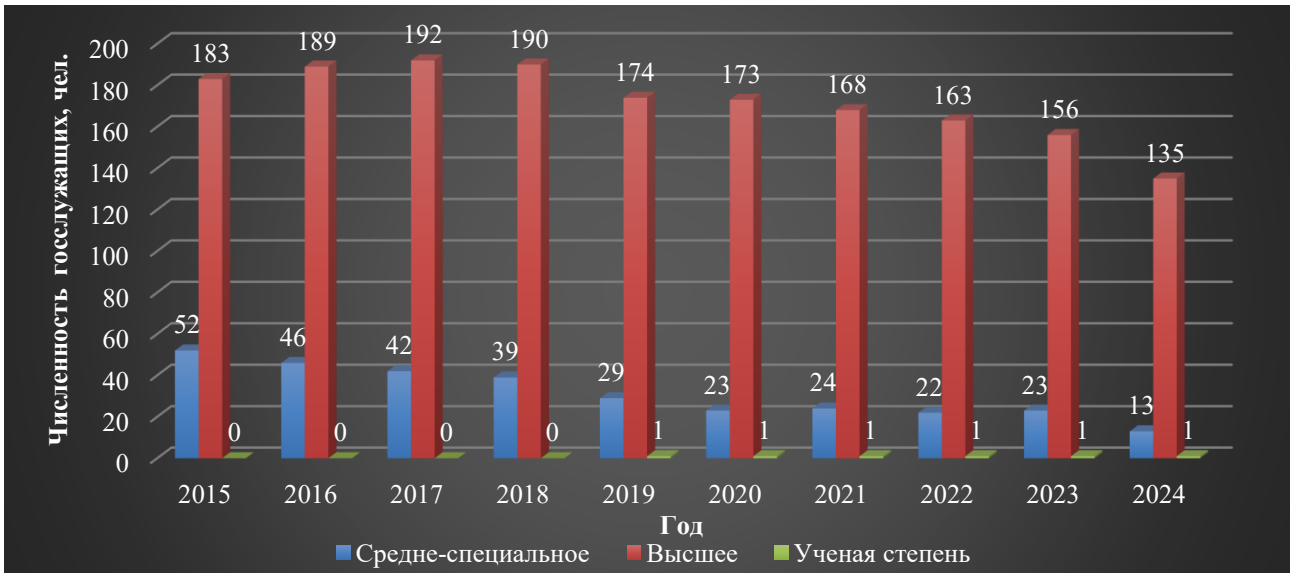

Рисунок 3. *Распределение государственных гражданских служащих Рязаньстата по уровню профессионального образования (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Как видно из диаграммы на рисунке 3, в кадровом составе Рязаньстата преобладают государственные служащие, имеющие высшее образование. Направление (специальность) и уровень их подготовки вполне соответствует установленным требованиям и содержанию профессиональной деятельности, а также перечню специальностей, закрепленных в должностных регламентах в части квалификационных требований.

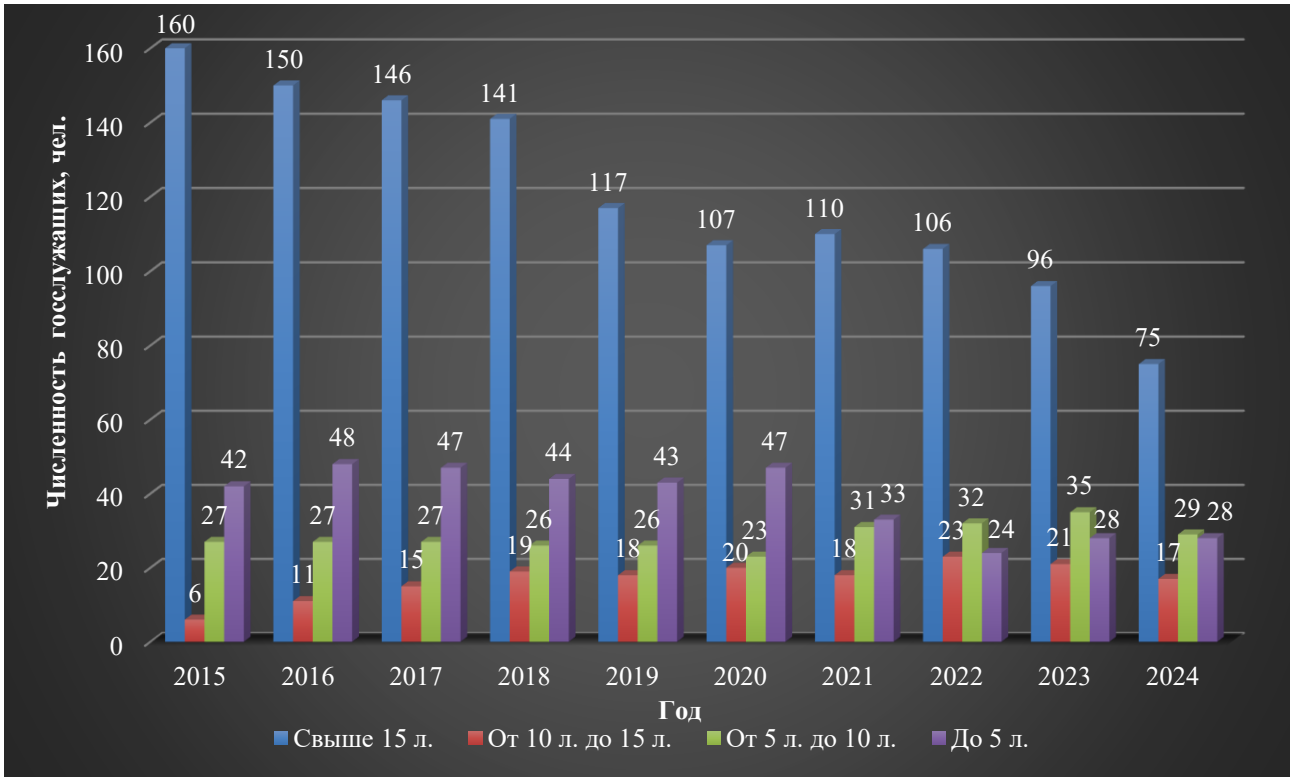

Рисунок 4. *Распределение государственных гражданских служащих Рязаньстата по стажу (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Анализируя стаж гражданской службы сотрудников Рязаньстата, представленный на рисунке 4, необходимо отметить существенное преобладание служащих со стажем свыше 15 лет (около 80 %) и от 10 до 15 лет (около 20 %). Такое распределение в совокупности с группами и категориями должностей государственной гражданской службы вполне соответствует логике карьерного роста в соответствии со стажем.

Одним из организационно-управленческих принципов кадрового обеспечения в Рязаньстате является комплексная и объективная оценка профессионального уровня, деловых и личностных качеств государственных гражданских служащих.

В качестве видов оценки в зависимости от ее цели можно выделить качественную, количественную и комплексную. Для разных целей используются различные технологии:

1. Традиционные (аттестация, разработка должностного регламента, квалификационный экзамен, обеспечение должностного роста (карьеры) гражданского служащего, отбор (подбор) кадров, включение в кадровый резерв, ротация).
2. Инновационные (анкетирование, интервью, описательная оценка, тестирование, классификация, сравнение по парам, оценка по решающей ситуации, «360 градусов», асессмент) [6].

Конкурсы на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв в Рязаньстате проводятся на постоянной основе ежегодно. Основную долю из общего числа лиц, подававших заявления на участие в конкурсе, занимают гражданские служащие Рязаньстата.

Рассматриваемые кадровые технологии также нашли применение в практике управления кадровым составом Рязаньстата. Аттестация в рассматриваемый временной период проводилась 3 раза — в 2016, 2019, 2022 гг., при этом итоги были положительные. Для оценки знаний госслужащих в ходе последней аттестации широко применялись средства информационно-коммуникационных технологий.

Неотъемлемой частью управления кадровым составом на государственной гражданской службе является организация профессионального развития служащих, в том числе, состоящих в кадровом резерве государственного органа [7].

По итогам изучения практики работы по организации дополнительного профессионального образования в Рязаньстате было установлено, что обязанности по обеспечению профессионального развития госслужащих включены в задачи всех отделов, ответственность за их исполнение возложена на руководителей структурных подразделений, а ведущая роль в организации, мониторинге и контроле процессов в рассматриваемой сфере принадлежит административному отделу.

В 2024 году был проведен анализ состояния потенциала профессионального развития государственных гражданских служащих Рязаньстата. Были опрошены 73 сотрудника, замещающих должности ведущей и старшей групп должностей категории «руководители» и «специалисты» соответственно. Результаты опроса и вопросы респондентам представлены на рисунках 5–14.

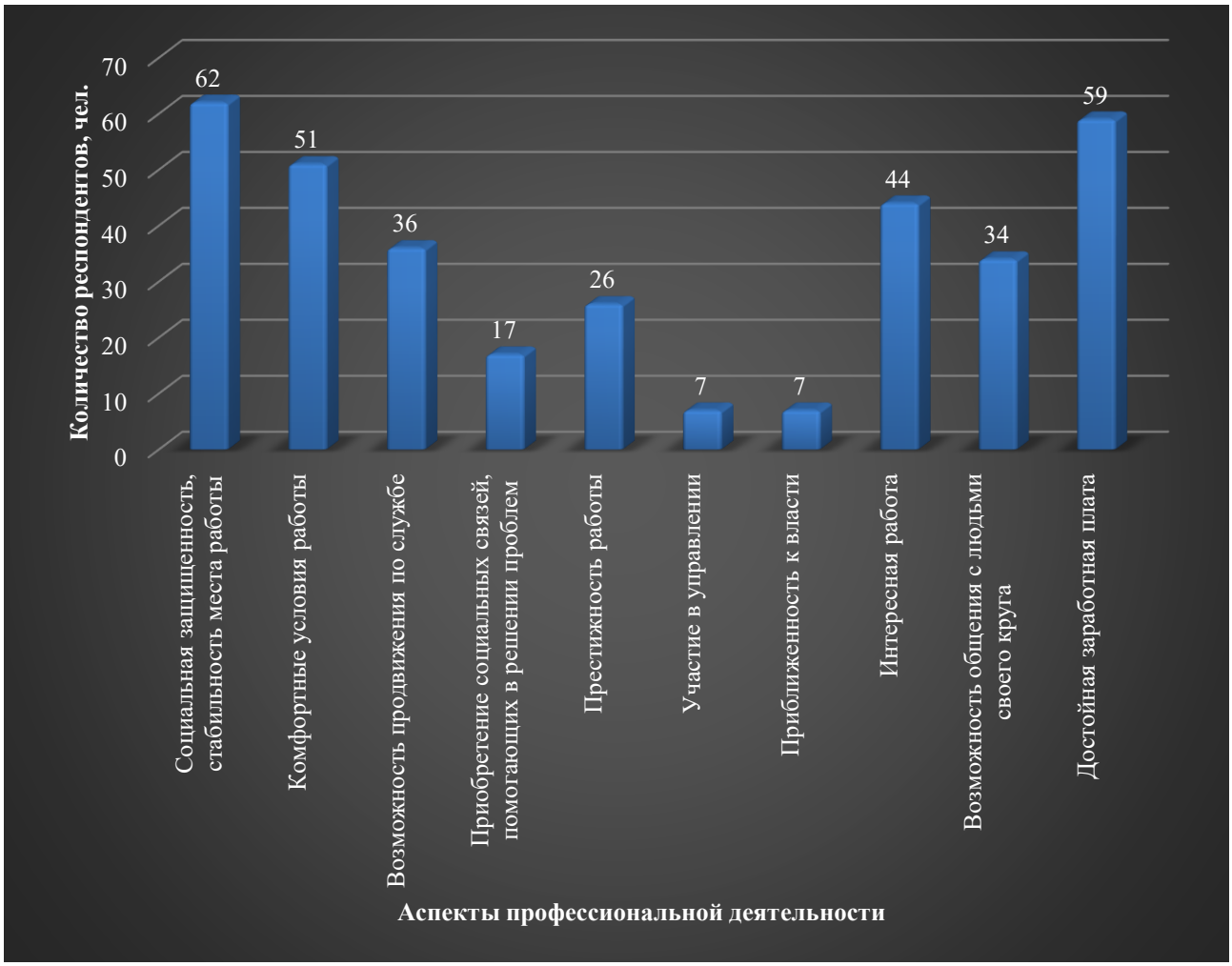

Рисунок 5. *Значимость аспектов профессиональной деятельности государственных служащих (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

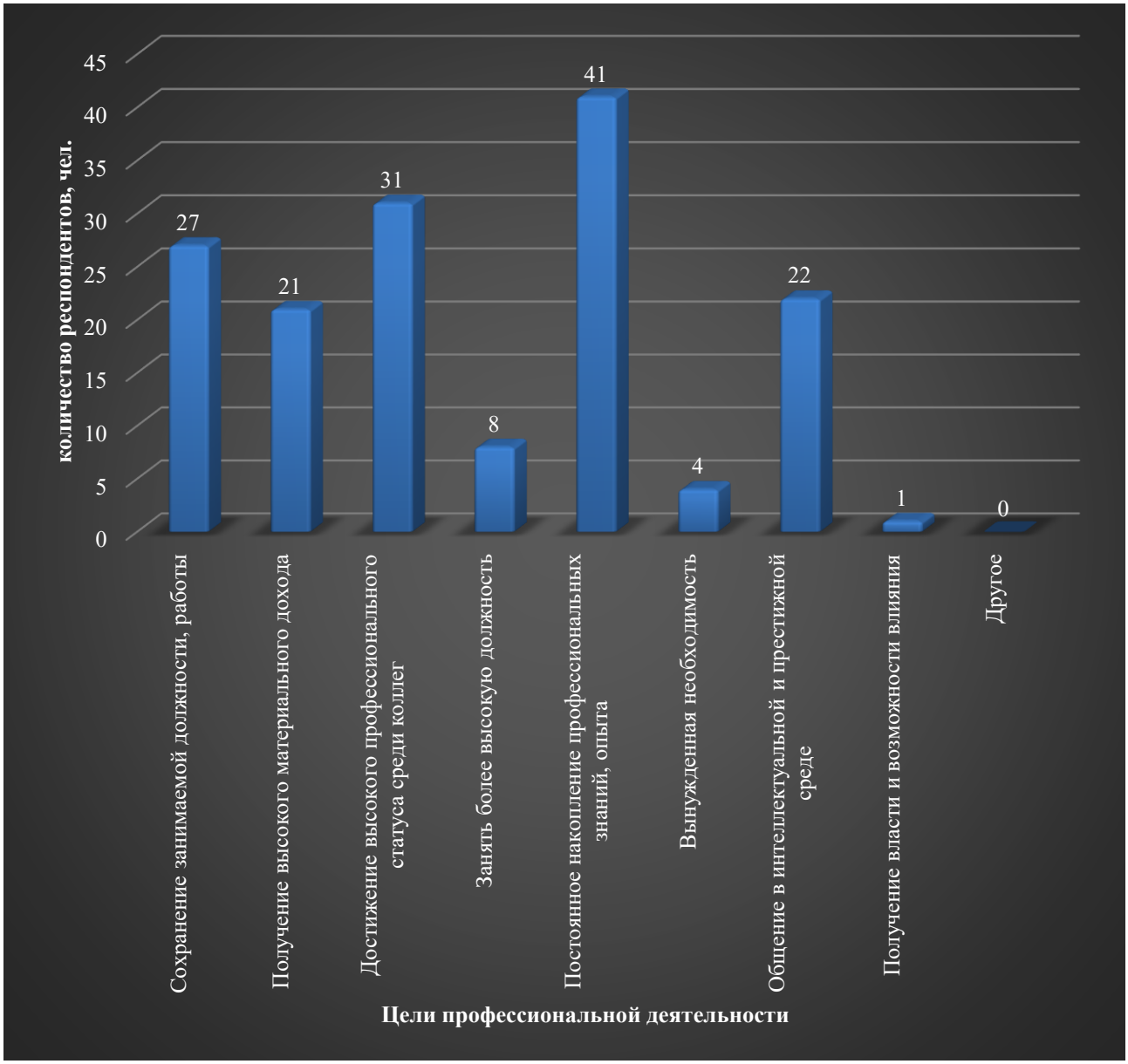

Рисунок 6. *Цели профессиональной деятельности государственных служащих (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Как показывают результаты опроса, наиболее важными для респондентов факторами их нахождения на государственной гражданской службе являются высокая заработная плата и стабильность места работы.

При этом основную цель своей деятельности они видят в накоплении профессионального опыта. Далее следуют цели достижения высокого профессионального статуса, сохранения занимаемой должности и работы.

Таким образом, основными мотивами профессионального развития гражданских служащих являются увеличение заработной платы, накопление профессионального опыта для возможности принятия правильных управленческих решений, достижение успехов в службе, компетентность.

Это в значительной степени соответствует результатам других исследований, которые свидетельствуют о стремлении гражданских служащих как к материальным благам, так и профессиональному развитию [8].

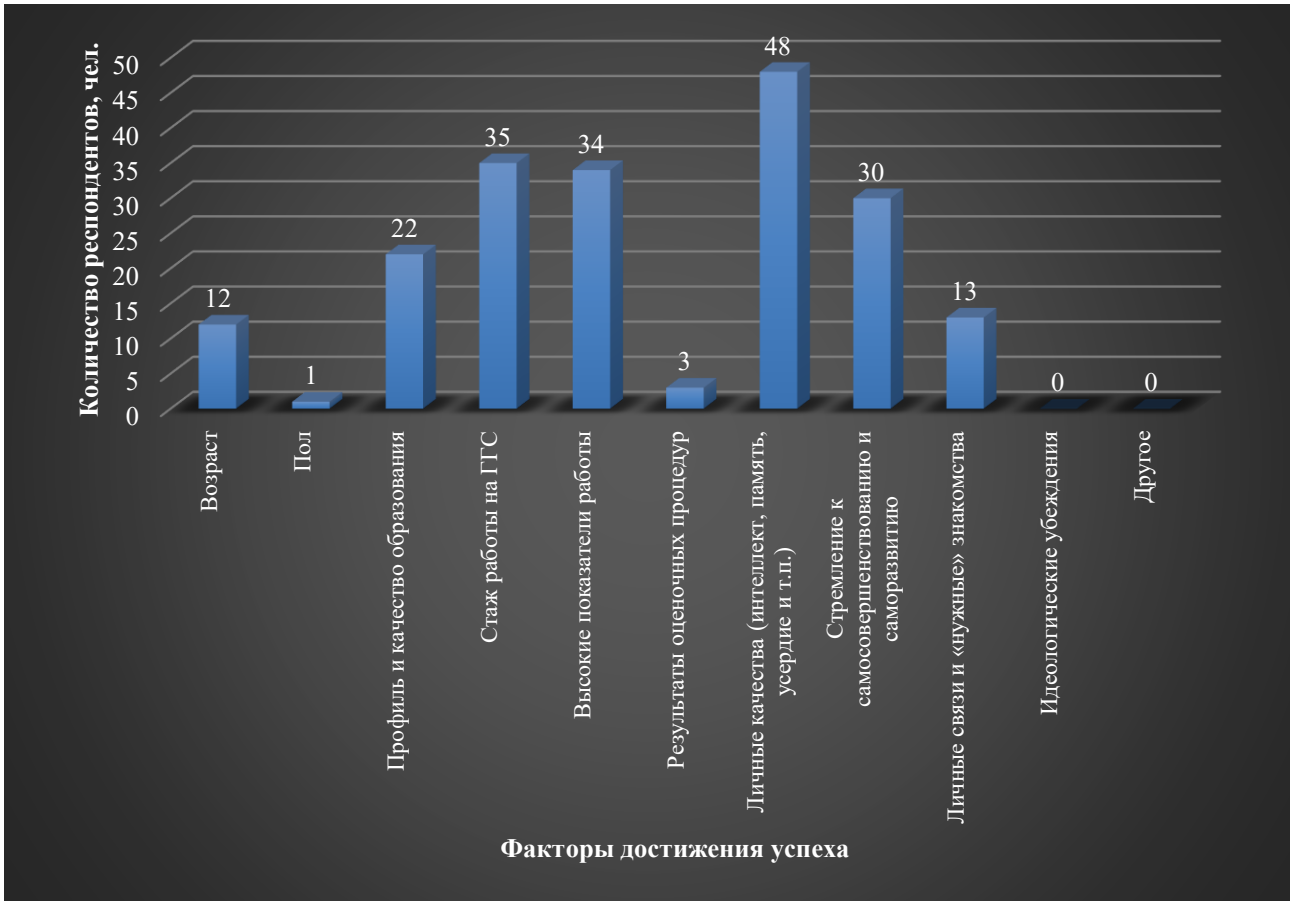

Рисунок 7. *Факторы достижения успеха в профессиональной деятельности (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

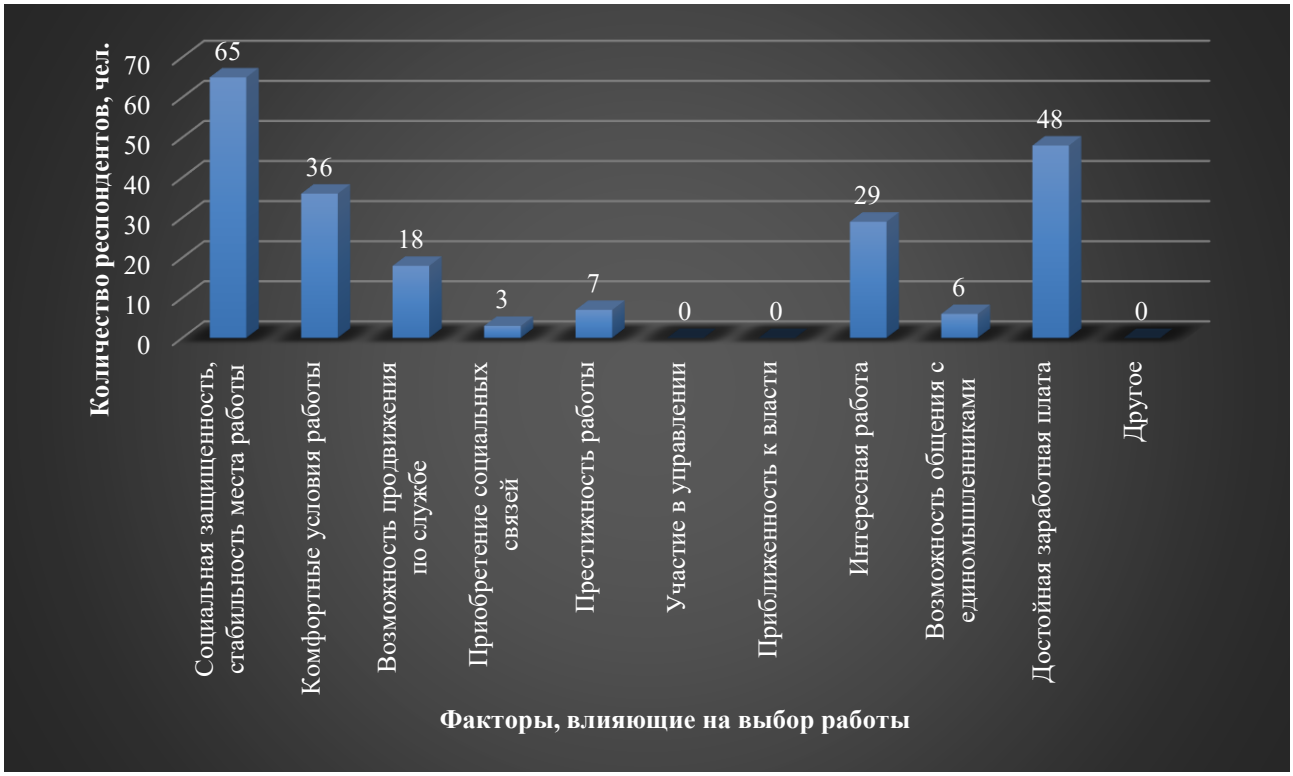

Рисунок 8. *Значимость различных аспектов при выборе места работы (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Личные качества, высокие показатели работы и стаж службы были отмечены респондентами в качестве факторов, наиболее значимо влияющих на карьерный рост, т. е. на первый план выходит профессиональный аспект, поскольку даже лидирующая позиция рейтинга — личные качества, имеют непосредственное отношение к обучаемости и успешности при выполнении рабочих задач (рис. 6, 7).

Стабильность, защищенность и высокая заработная плата были выделены в качестве наиболее важных аспектов при выборе места работы опрошенных (рис. 8). Выявленные результаты вполне согласуются с распределением по степени значимости аспектов профессиональной деятельности, представленном на рисунке 5.

Относительно перспектив профессионального развития для молодых специалистов в сфере государственной службы государственные служащие высказались в целом положительно — большинство считают, что перспективы есть при наличии необходимых личностных качеств (рис. 9).

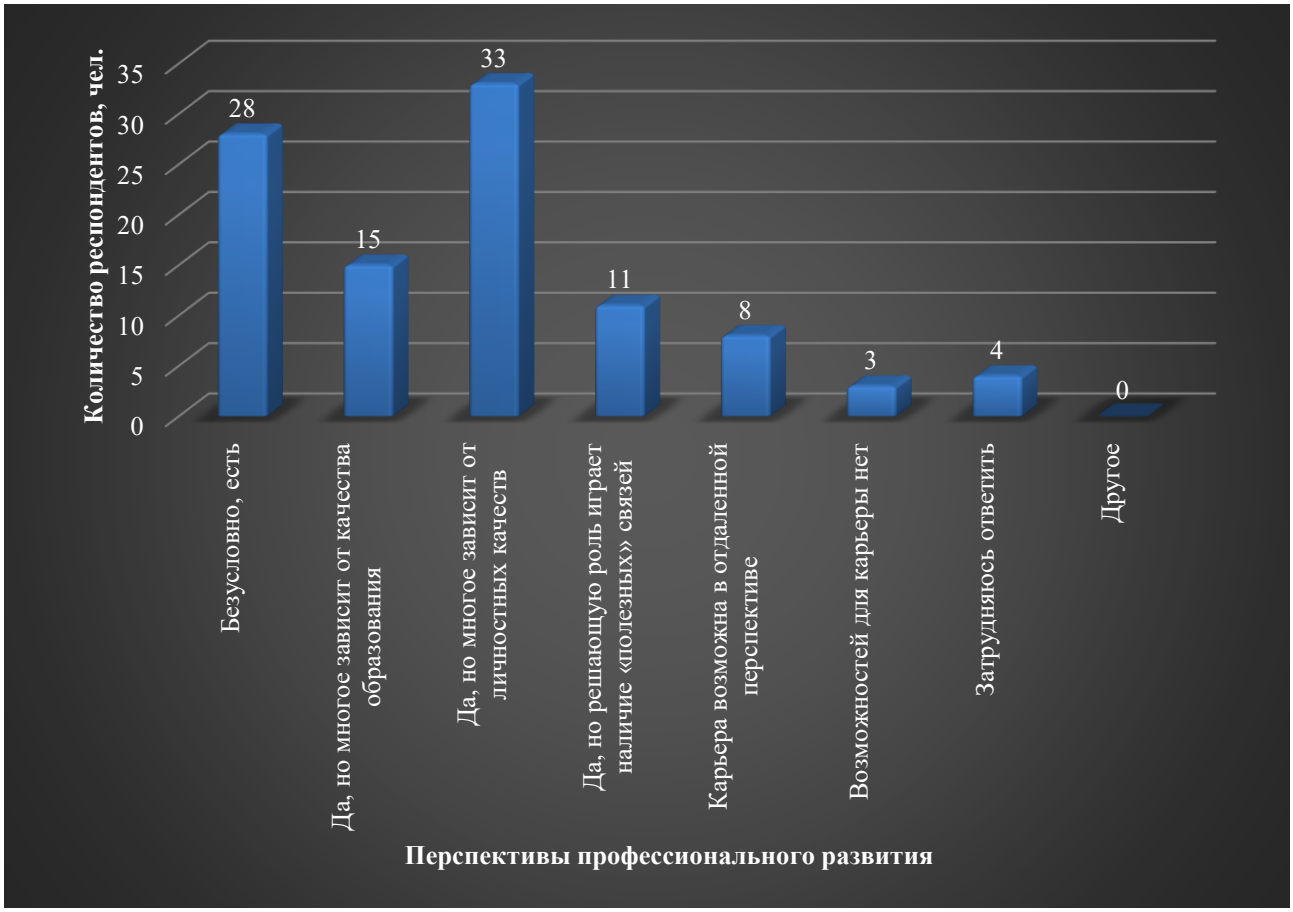

Рисунок 9. *Перспективы профессионального развития молодых специалистов (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Собственные шансы на построение карьеры на государственной службе большинство опрошенных оценивают не слишком оптимистично (рис. 10).

В числе наиболее часто применяемых форм профессионального развития государственных гражданских служащих Рязаньстата отмечены: повышение квалификации, самообразование, обмен опытом. Далее в рейтинге следуют наставничество и профессиональная переподготовка, карьерное продвижение. Практически не используются стажировки, временное замещение должности руководителя и проектная работа, совсем не используется инструмент ротации (рис. 11).

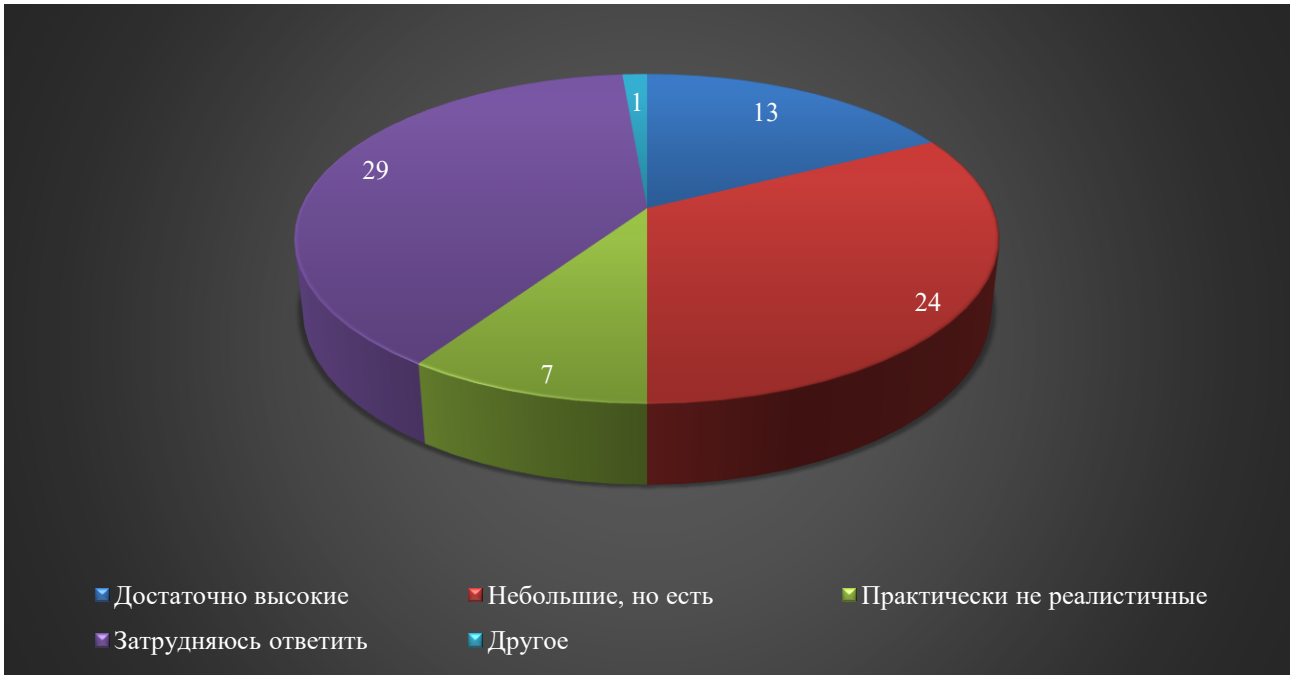

Рисунок 10. *Оценка собственных шансов на построение карьеры на госслужбе (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

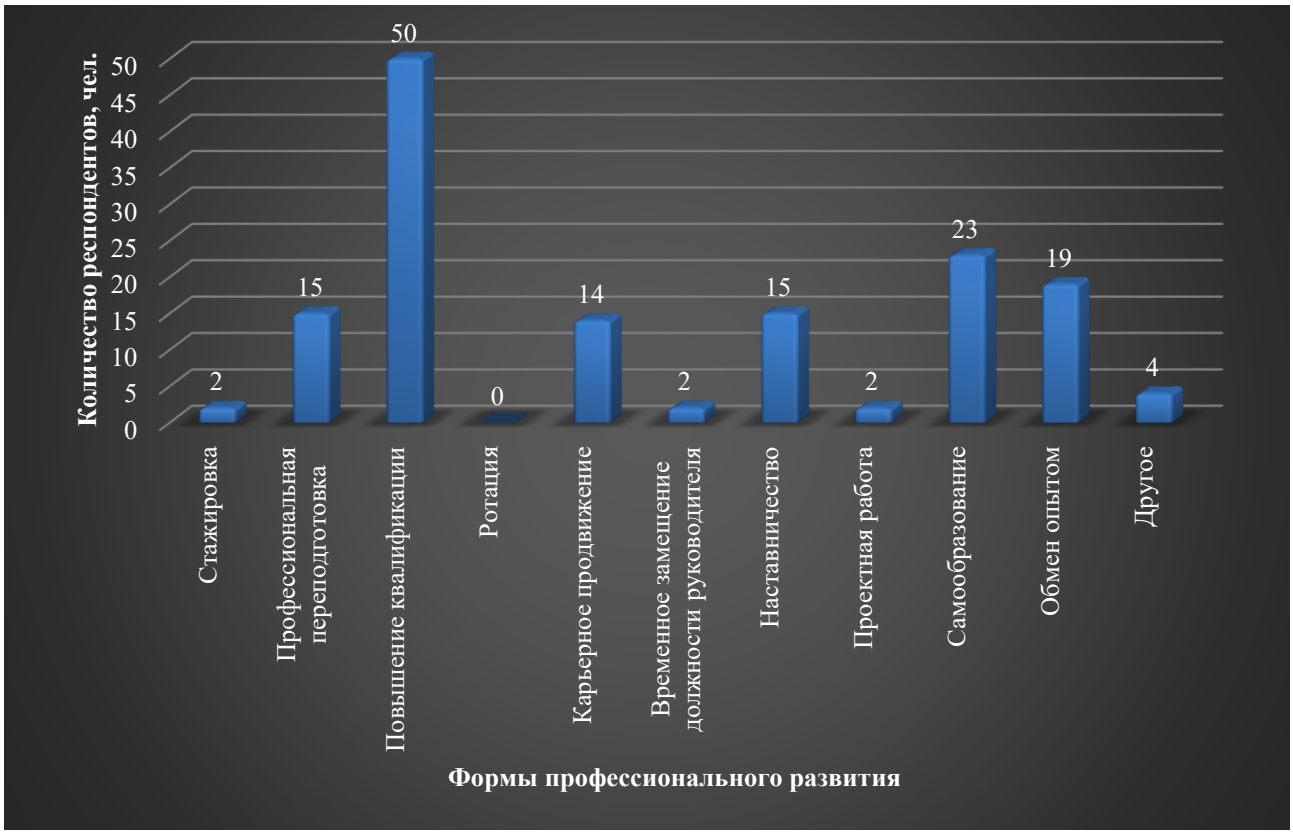

Рисунок 11. *Частота применения форм профессионального развития в Рязаньстате (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

В качестве наиболее перспективных формы профессионального развития респонденты выделяют повышение квалификации и профессиональную переподготовку, наставничество, стажировки, самообразование, обмен опытом (рис. 12).

Такая приверженность традиционным формам профессионального развития может быть следствием их использования во всех государственных органах.

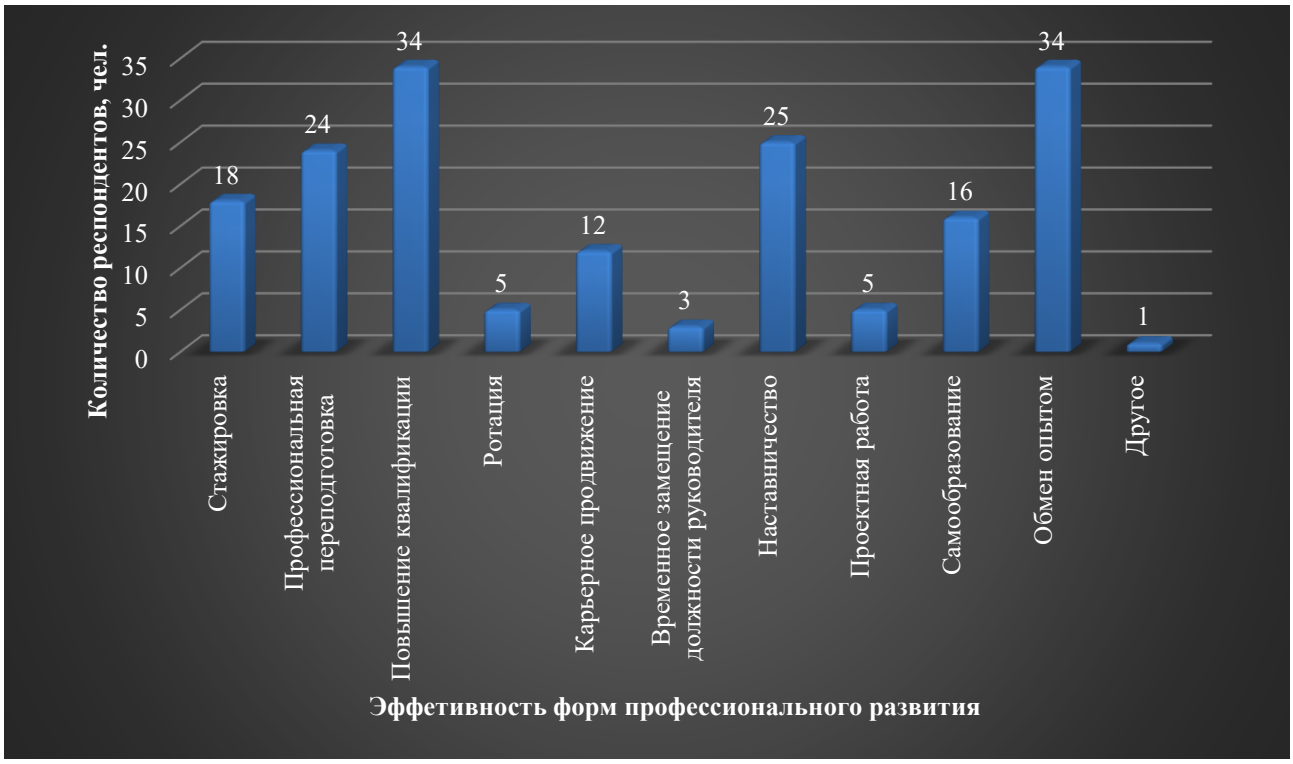

Рисунок 12. *Эффективность форм профессионального развития в Рязаньстате (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

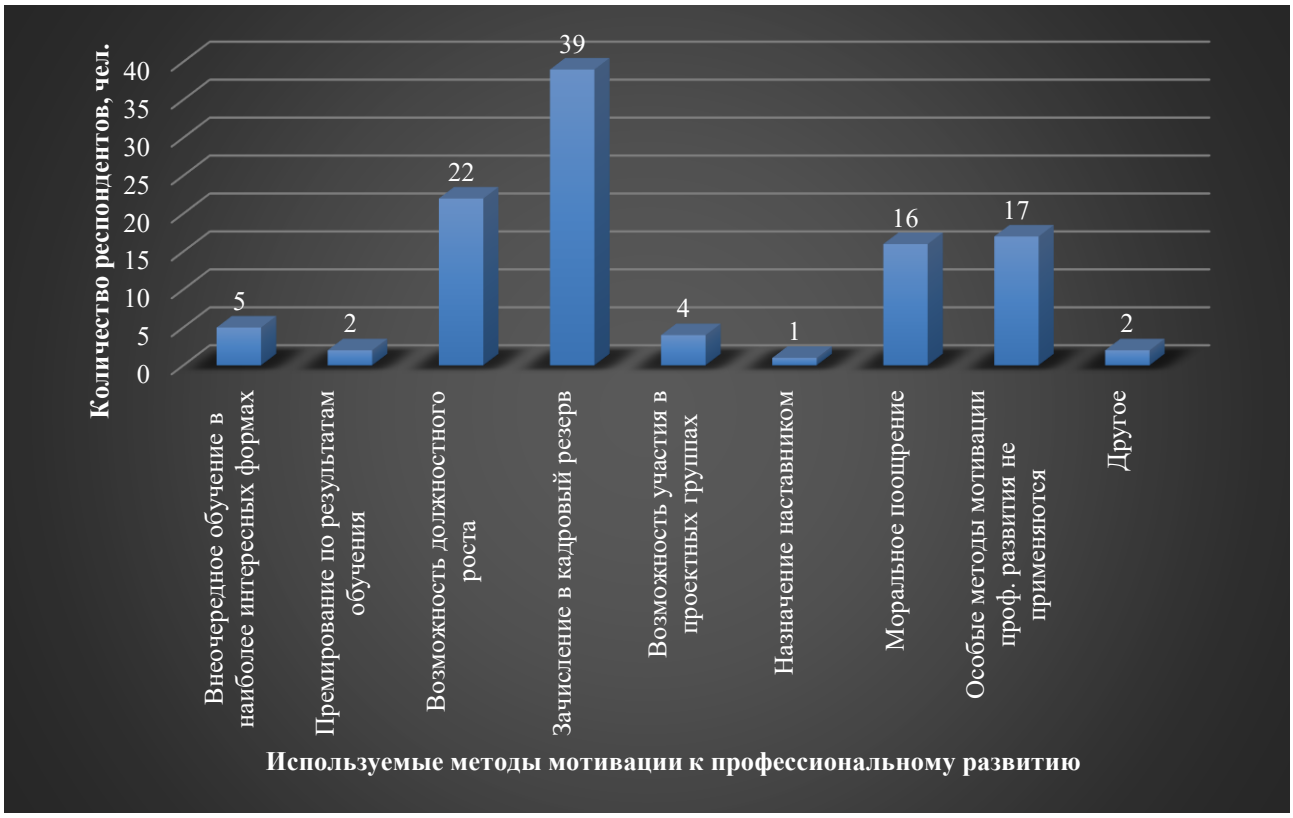

Рисунок 13. *Оценка частоты использования методов мотивации к профессиональному развитию в Рязаньстате (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

В целях совершенствования мотивации и стимулирования госслужащих к профессиональному развитию, с учетом выявленных ценностных ориентиров в профессиональной деятельности, были проанализированы применяемые в Рязаньстате и наиболее эффективные, по мнению опрошенных, методы мотивации (рис. 13, 14).

Наиболее часто используемые методы мотивации, согласно опросу, — зачисление в кадровый резерв и возможность должностного роста. Наиболее эффективной мотивацией профессионального развития выделены перспектива должностного роста и премирование по результатам обучения.

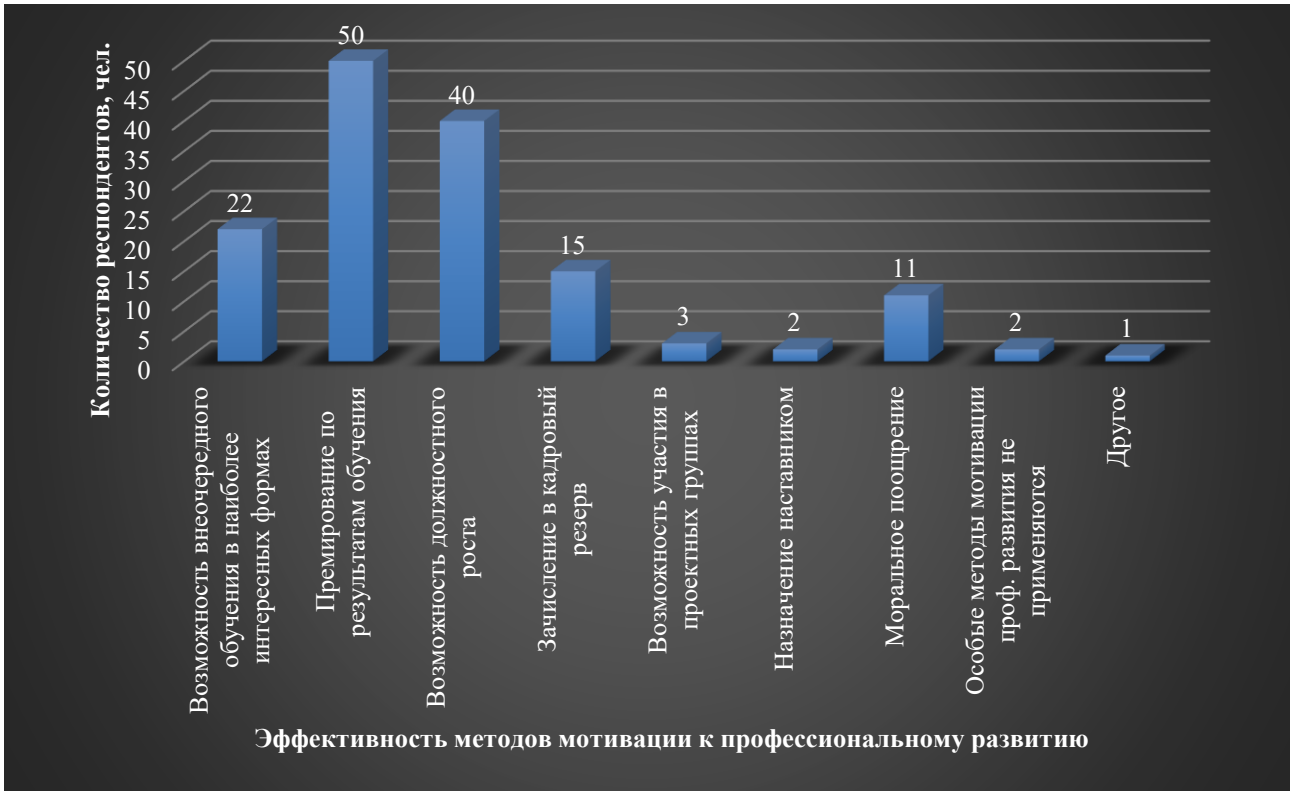

Рисунок 14. *Оценка эффективности методов мотивации к профессиональному развитию (составлено авторами на основе проведенного исследования)*

Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

Абсолютное большинство сотрудников Рязаньстата связывают необходимость своего профессионального развития с реформированием государственной службы и стремлением к повышению профессионализма. Однако они не ставят профессиональное развитие в прямую взаимосвязь с карьерным ростом. Собственные шансы на построение карьеры на государственной службе большинство опрошенных оценивают не слишком оптимистично.

Важнейшими аспектами профессиональной деятельности респонденты называют стабильность места работы и достойную заработную плату, чуть менее важными являются комфортные условия труда и интересная работа. При этом главной целью профессиональной деятельности опрошенные все же считают постоянное накопление профессиональных знаний и опыта, а затем уже следуют достижение высокого профессионального статуса и сохранение занимаемой должности.

Выявлены проблемы профессионального развития, с которыми опрошенные наиболее часто сталкивались в практической реализации деятельности — недостаток времени из-за высокой служебной нагрузки.

Основными мотивами профессионального развития гражданских служащих являются увеличение заработной платы, накопление профессионального опыта для возможности принятия правильных управленческих решений, достижение успехов в службе, компетентность. Эти результаты находят логичное продолжение в рейтинге методов мотивации и стимулирования профессионального развития: самыми эффективными названы премирование по результатам обучения, практически не используемое в текущей деятельности по мнению опрошенных, и возможность должностного роста, на реальное практическое применение которого указала почти треть респондентов.

Наиболее часто применяемыми формами профессионального развития в Рязаньстате названы повышение квалификации, самообразование, обмен опытом, что вполне согласуется с перечнем форм, которые госслужащие сочли наиболее эффективными. Низко оценена эффективность стажировок, проектной работы, ротации.

Обсуждение

Анализ состояния системы кадрового обеспечения управления на государственной гражданской службе в Рязаньстате позволяет сделать вывод об актуальности ряда проблем, связанных с непрерывным восполнением трудового потенциала, подбором эффективных технологий для профессионального развития госслужащих и расширением направлений работы с кадровым резервом. Рекомендации по совершенствованию управления кадровым обеспечением касаются, прежде всего, подходов к профессиональному развитию и оценки госслужащих, мотивационной составляющей, работы с кадровым резервом, создания условий для новаторского труда.

1. Одной из существенных проблем является сохранение мотивации к службе и профессиональному развитию. Согласно проведенному исследованию мотивация в основном связана с уровнем заработной платы и материально-техническим обеспечением для выполнения служебных обязанностей на фоне сохранения эффективности деятельности.

Результаты проведенного исследования демонстрируют связь мотивации к профессиональному развитию с дальнейшим карьерным ростом. Поскольку продвижение по служебной лестнице в большинстве случаев связано с ростом денежного содержания при сохранении стабильности места госслужбы, это отвечает ожиданиям госслужащих, заложенным при выборе места работы. Необходимо учитывать, что для результативной деятельности госслужащие должны обладать комплексом знаний и навыков, накапливаемых только в ходе практической деятельности. Следовательно, требуется долгосрочное пребывание госслужащего в должности, что, в свою очередь, неразрывно связано с системой стимулов карьерного развития и долгосрочной мотивацией в целом.

Также дополнительными методами мотивации на локальном уровне могут служить:

- материальное стимулирование по итогам успешной реализации проекта;
- увеличение доли нематериальных поощрений с обязательным размещением информации в общедоступном месте;
- организация корпоративных мероприятий с привлечением заинтересованных сотрудников органов государственной статистики различных субъектов РФ;
- реализация проектов, направленных на повышение мотивации, прежде всего, молодого поколения к поиску работы в органах государственного управления;
- создание единой информационной базы для корпоративного использования о талантах и опыте, их привлечения в органы государственной статистики.

Целесообразным также представляется установление регулярной обратной связи с госслужащими для оценки эффективности проводимых мероприятий, применяемых методов поощрения, форм профессионального развития и пр.

2. Развитие управления кадровым обеспечением госслужбы в последние годы тесно связаны с выработкой подходов к оценке уровня компетентности кандидатов. Такая оценка осуществляется в большинстве случаев традиционными методами — тестирование и собеседование. Однако нередко многие из этих процедур носят формальный характер и низкую эффективность. Практика показывает, что при отборе, аттестации, включении в кадровый резерв управленческих кадров или его формировании важно обеспечить возможность сопоставлять характеристики кандидатов на соответствие той или иной позиции и сфере деятельности, определять зоны развития, составлять рекомендации для обучения и продвижения сотрудников [9].

Для качественного проведения оценки наиболее рациональным решением является создание сети центров оценки компетенций, на базе ведущих вузов субъектов РФ, с привлечением профессиональных психологов и сертифицированных экспертов.

Для расширения применяемых технологий в сфере оценки госслужащих в Рязаньстате целесообразно рассмотреть возможность применения методов: описательная оценка; «360 градусов»; оценка по решающей ситуации; кейс-тесты с использованием видеоматериала.

3. Как было отмечено выше, к проблемам организации повышения квалификации государственных гражданских служащих можно отнести значительную формальность и низкую эффективность. При этом тематика повышения квалификации может быть совершенно не связана с профессиональной деятельностью служащего, результативность такого «повышения» крайне низкая, и влияния на карьеру служащего не оказывает. Поэтому целесообразно подбирать программы дополнительного профессионального образования с модульным принципом построения, позволяющим создавать индивидуальные образовательные траектории [10].

Также следует отметить возможность расширения взаимосвязей с профессиональными образовательными учреждениями в целях реализации программ дополнительного профессионального образования для специалистов отрасли «под заказ», исходя из потребностей ведомства.

На современном этапе развития государственной службы в РФ необходимо повышение профессионализма и компетентности служащих: гибкость мышления и готовность к изменениям, умение взаимодействовать в рамках командной работы, персональная эффективность и ответственность. Эти навыки успешно формируются в результате проектной деятельности сотрудников.

Проектный менеджмент дает возможность выстроить прямую зависимость между результативностью деятельности государственных служащих и материальным и моральным их стимулированием. Здесь целесообразно учесть опыт коммерческих компаний по разработке показателей эффективности и критериев их оценки для всего проекта, каждого конкретного участника, а также для управления мотивацией членов проектной команды [11].

4. Как показывают результаты исследования, необходимо совершенствовать организацию работы с кадровым резервом. По нашему мнению, в этой работе необходимо усилить индивидуальный подход с обязательным использованием таких форм развития, как повышение квалификации и переподготовка, направленных на прикладной характер деятельности. Последним этапом работы с государственными служащими, состоящими в резерве, является непосредственная оценка их профессионального роста, которая позволяет судить об их готовности занять конкретную должность на государственной службе РФ. Необходимо

введение в оценку критерия результативности профессионального развития резервистов путем оценивания степени сформированности ключевых компетенций.

Заключение

Подводя итог, необходимо отметить, что поставленная цель достигнута путем изучения научной литературы и законодательной базы по теме исследования, а также опроса и интервьюирования сотрудников обозначенного выше государственного органа с последующим анализом результатов.

Можно сделать вывод о несбалансированности кадрового состава Рязаньстата по возрастному признаку и снижении интереса молодежи к поступлению на государственную гражданскую службу. Отмечается преобладание в кадровом составе государственных гражданских служащих с высшим профессиональным образованием; распределения служащих по стажу в разрезе категорий должностей управленческого состава соответствует естественному процессу развития карьеры на государственной службе.

Были рассмотрены различные виды традиционных и современных технологий кадрового обеспечения управления, а также проанализированы основные виды кадровых технологий, применяемых для оценки персонала и организации его профессионального развития в территориальном органе.

Проведенный анализ состояния потенциала профессионального развития государственных гражданских служащих Рязаньстата, данных опроса сотрудников, рассмотренной теоретической базы исследования позволил авторам разработать рекомендации по совершенствованию управлениея кадровым обеспечением государственного органа. В частности, предложено внедрение инновационных практик управления кадрами; применение наиболее эффективных форм мотивации; использование современных методов оценки персонала в качестве дополнительных; развитие проектной деятельности госслужащих; совершенствование организации работы с кадровым резервом.

Научная новизна исследования определяется достигнутыми результатами, представляющими развитие системы кадрового обеспечения управления в государственных органах в современных условиях, имеющими как теоретическое, так и прикладное значение для совершенствования организации управленческой деятельности в органах публичной власти. Осуществлен комплексный анализ различных технологий кадрового обеспечения управления, применяемых для оценки персонала и организации его профессионального развития в конкретном государственном органе. Разработаны научно обоснованные предложения и практические рекомендации по совершенствованию управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих Рязаньстата.

На базе проведенного исследования возможна разработка и реализация проектов по апробации новых способов мотивации сотрудников, предложенных авторами, новых форм работы с кадровым резервом и методов оценки сотрудников, корректировке организации профессионального развития.

Реализация разработанных рекомендаций будет способствовать как повышению эффективности деятельности кадровой службы, росту уровня профессиональных компетенций государственных гражданских служащих, стимулированию их к карьерному и профессиональному развитию, а также выполнению задачи по обеспечению достаточного количества профессионально подготовленных и высококвалифицированных государственных гражданских служащих для поддержания постоянства кадрового состава и успешного исполнения полномочий Рязаньстата в рамках предоставленной компетенции.

Выдвинутая авторами гипотеза исследования подтвердилась — повышение эффективности рассматриваемой деятельности существенным образом связано с внедрением в практику государственных органов новых форм мотивации и инновационных методов оценки сотрудников, развитием проектной деятельности госслужащих, совершенствованием организации работы с кадровым резервом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сергеев, Е.А. Управление развитием кадрового потенциала государственных служащих как условие успешного функционирования регионального земельно-имущественного комплекса / Е.А. Сергеев // Актуальные вопросы права, экономики и управления: сборник статей IV Международной научно-практической конференции. — Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2016. — С. 90–93. — EDN WPHWUX. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26838336 (дата обращения: 05.09.2025).
2. Жавнерко, М.Ю. Кадровое обеспечение государственной службы в системе государственного управления / М.Ю. Жавнерко // Форум молодых ученых. — 2022. — № 12(76). — С. 85–87. — EDN UDDCOX. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50156485 (дата обращения: 05.09.2025).
3. Новиков, С.Н. Управленческая деятельность органов публичной власти в сфере государственной службы / С.Н. Новиков // Роль науки и образования в модернизации современного общества: сборник статей Международной научно-практической конференции, Калуга, 10 декабря 2021 года. Том Часть 2. — Уфа: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2021. — С. 72–76. — EDN USEPHW. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47346591 (дата обращения: 05.09.2025).
4. Цвингер, А.И. Кадровое обеспечение государственной гражданской службы в России / А.И. Цвингер // Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения — 2021: сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции. Том 2. — Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2021. — С. 500–504. — EDN DPRCBW. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48051552 (дата обращения: 05.09.2025).
5. Шамсутдинова, Л.И. Кадровое обеспечение государственной службы / Л.И. Шамсутдинова // Актуальные вопросы современной экономики. — 2022. — № 12. — С. 641–647. — EDN IUJARG. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50347983 (дата обращения: 05.09.2025).
6. Соболь, Т.С. Влияние кадровых технологий на эффективность деятельности органов государственной власти / Т.С. Соболь, В.С. Луговая // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. — 2019. — № 3(48). — С. 149–158. — EDN OZQLNZ. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41810367 (дата обращения 05.09.2025).
7. Марочкина, Н.В. Кадровое обеспечение государственной гражданской службы / Н.В. Марочкина, А.Н. Сырбу // Российское общество сегодня: ценности, институты, процессы: Материалы Всероссийской научной конференции. — Санкт-Петербург: ООО Издательский дом "Сциентиа", 2023. — С. 288–292. — EDN BUZUPP. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=57003933 (дата обращения 05.09.2025).

8. Богдан, Н.Н. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих в Сибирском федеральном округе: опыт, проблемы, перспективы / Н.Н. Богдан, И.П. Бушуева, И.В. Доронина // Развитие территорий. — 2015. — № 1(1). — С. 32–41. — EDN WKREID. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26626174 (дата обращения: 05.09.2025).

9. Петрова, С.А. Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих / С.А. Петрова, Н.М. Сладкова // Социально-трудовые исследования. — 2019. — № 3(36). — С. 98–111. — DOI 10.34022/2658-3712-2019-36-3-98-111. — EDN XDKXCV. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39261994 (дата обращения 05.09.2025).

10. Бушуева, И.П. Проблемы в управлении профессиональным развитием государственных служащих в Сибирском федеральном округе / И.П. Бушуева // Коммуникология. — 2015. — Т. 3, № 3. — С. 27–41. — EDN UHMZFP. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24105431 (дата обращения 05.09.2025).

11. Абрамкина С.Р. Использование проектного метода в государственном и муниципальном управлении: от декларирования к результативности / С.Р. Абрамкина, Л.Б. Владыкина, А.Н. Лукин // Социум и власть. — 2019. — № 2(76). — С. 37–45. — DOI 10.22394/1996-0522-2019-2-37-45. — EDN VCXNHB. — URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39215558 (дата обращения: 05.09.2025).

Novikov Sergey Nikolaevich
Ryazanskiy State University of the name S.A. Esenina, Ryazan, Russia
E-mail: novikov029@mail.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=652540

Davydova Nadezhda Ivanovna
Ryazanskiy State University of the name S.A. Esenina, Ryazan, Russia
E-mail: n.davidova@rsu-rzn.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1099854

Organization of personnel support for management in state bodies (on the example of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Ryazan Region)

Abstract. The system of personnel support for the management of state bodies plays a key role in the activities of public authorities. New and changing conditions for the life of society, the expansion of the functions of the state put forward appropriate requirements for the management of personnel services of state bodies and their personnel — state civil servants. Improving the management system of organizational and personnel work is currently an important condition for the successful solution of the tasks facing the society.

The authors present a study of the organization of personnel support for management in state bodies, aimed at developing the theoretical provisions of the organization of personnel support for management, developing and substantiating proposals for its improvement, increasing efficiency based on an analysis of the management activities of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Ryazan Region.

The article examines the essence and organizational and legal foundations of personnel support for public administration, analyzes the state of the personnel of Ryazanstat, examines the organization of modern technologies for personnel support for management in the specified state body.

The study allowed the authors to conclude that the staff of Ryazanstat is unbalanced by age, and young people are less interested in entering the civil service.

The authors developed recommendations for improving the management of the professional development of civil servants in Ryazanstat, namely: the introduction of individual talent management practices; application of new forms of motivation to professional development; application of innovative methods of personnel assessment; development of project activities of civil servants; improving the organization of work with the personnel reserve.

Keywords: management staffing; civil service; employee professional development; government; public authorities; management efficiency; talent pool; HR technology