

УДК 35.083.52

М.Н. ЯКИМОВА, студентка 4-го курса, историко-политологического факультета Пермского государственного университета, специальность «Государственное и муниципальное управление».
Электронный адрес: marusya-solnce@inbox.ru

ПРОБЛЕМА «ТЕКУЧЕСТИ» КАДРОВ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ПЕРМСКОГО КРАЯ: ВЗГЛЯД «ИЗНУТРИ»

Проблема текучести кадров является одной из характерных черт для института государственной гражданской службы на протяжении всего периода реформирования как на уровне центра, так и на уровне субъектов Федерации. К последним относится и Пермский край, где текучесть управленческих кадров достигла огромных масштабов с 2005 по 2007 – 2008 гг. Определению роли, сущности, характера, причин этого явления и было посвящено его исследование по состоянию на период рубежа 2008-2009 гг.

Представлены результаты исследования проблемы «текучести» кадров в исполнительных органах государственной власти Пермского края. Посредством проведения анкетного опроса среди государственных служащих установлены причины распространенности и характер этого явления. Сопоставление статистических материалов, содержащих сведения о кадровой составляющей исполнительных органов государственной власти региона, с результатами анкетирования, позволило более полно исследовать изучаемую проблематику – выявить сущность, структуру состава «текучести», факторы ее возникновения.

Ключевые слова: государственная служба; кадровый резерв; кадровая политика; текучесть кадров

Необходимость его проведения была обусловлена многими факторами. Во-первых, это новизна, слабая изученность проблемы текучести кадров в сфере государственного управления данного субъекта. Во-вторых, в 2006 г. степень распространения явление достигла показателя 26,2% [2], который превышает, по мнению некоторых экспертов [7], допустимый, благоприятный для «своевременного обновления коллектива» [6] порог «текучки». И, в-третьих, излишняя, неконтролируемая «утечка» кадров из аппарата госуправления дестабилизирует кадровый потенциал органов власти, влияя на эффективность их функционирования. Текучесть управленческих кадров способствует увеличению дефицита государственных служащих, разрушает сложившиеся в коллективе связи, оказывает негативное влияние на психологическое состояние госслужащих, одним словом, «... создает организационные, кадровые, технологические, психологические трудности».

В 2005, 2006, 2007 годах текучесть кадров в органах государственной власти Пермского края составляла соответственно 22,2%, 26,2%, 24,9% [1; 2; 3]. Главной причиной ее возникновения явилась реструктуризация исполнительных органов государственной власти Пермского края (ИОГВ), проводимая в связи с объединением Пермской области и Коми-Пермяцкого АО, а также в рамках реализации мер по исполнению поручения Президента РФ № ПР – 1419 от 24 августа 2006 г., что вызвало перемещения кадров внутри управленческой

системы, сокращения, назначения на новые должности, увольнения гражданских служащих. В связи с этим можно сказать, что текучесть кадров в органах государственной власти субъекта носила как «внутренний», так и «внешний» характер.

Нельзя исключать и иные возможные факторы, повлекшие распространения «текучести» кадров в ИОГВ, указанные в качестве таковых самими управленцами, а именно:

- 1) неудовлетворенность государственных гражданских служащих уровнем их денежного содержания, несоответствующего возложенной ответственности, объемам работы;
- 2) неудовлетворенность государственных гражданских служащих действующей системой льгот;
- 3) сложность продвижения по карьерной лестнице;
- 4) ограничение независимости и свободы действий по сравнению с иными сферами деятельности;
- 5) частая смена руководства.

Данные выводы были сделаны по результатам анкетирования госслужащих Администрации губернатора Пермского края, Аппарата Правительства Пермского края, проведенного с целью выявления причин возникновения явления «изнутри». В опросе принимали участие государственные гражданские служащие обоих полов в возрасте от 23 до 56 лет, замещающие должности государственной гражданской службы всех категорий и групп должностей. На основе результатов исследования факторов, способствующих распространению «текучки» в организациях негосударственного сектора, проблем современного института государственной службы Российской Федерации, влияющих на качество, состав, стабильность кадров органов власти, мотивов поведения личности, определяющих смену места, сферы деятельности, была разработана анкета. Анализ результатов одного из блоков вопросов представлен в таблице.

Таким образом, главным фактором, по мнению государственных служащих, влияющим на текучесть кадров в органах государственной власти Пермского края, является низкий уровень оплаты труда. Иными важными причинами возникновения «утечки» могут быть большой объем работы и частая смена руководства. Согласно результатам анкетирования влияет на текучесть и такой фактор, как сложность продвижения по карьерной лестнице. Одной из значимых причин существования изучаемой проблемы является и привлекательность иных сфер деятельности, предоставляющих большую независимость и свободу действий. Стоит подчеркнуть, что отмеченные выше факторы возникновения текучести управленческих кадров являются, в свою очередь, проблемами современного института государственной гражданской службы в целом [5].

Некоторые из опрошенных респондентов отметили и иные причины существования текучести управленческих кадров. По мнению гражданских служащих, к таковым относятся:

¹ Средний балл был определен по итогам ответов респондентов из расчета 0 – минимальный, 5 – максимальный.

**Степень влияния факторов возникновения «текучести» кадров
в органах государственной власти Пермского края**

Факторы возникновения «текучести» кадров	Удельный вес влияния факторов, %	Средний балл¹
Низкий уровень оплаты труда	10,4	4,0
Большой объем работы	8,5	3,3
Частая смена руководства	8,5	3,3
Сложность продвижения по карьерной лестнице	8,1	3,1
Привлекательность иных сфер деятельности, предоставляющих большую независимость и свободу действий	8,0	3,1
«Авралы»	7,5	2,9
Большая ответственность	7,2	2,7
Неудовлетворенность взаимоотношением с руководством	7,1	2,7
Неблагоприятный климат в коллективе	6,3	2,4
Низкая эффективность существующих форм и методов рекрутирования кадров	6,3	2,4
Нестабильность государственной гражданской службы	6,3	2,4
Низкий престиж государственной службы	6,2	2,4
Несоответствие уровня образования государственных служащих требованиям профессиональной деятельности	5,7	2,1
Взяточничество, ущемление интересов граждан, использование служебного положения в корыстных целях	3,9	1,5

- 1) «слабо работают законы на социальную защиту и обеспечение государственных гражданских служащих»;
- 2) «полное отсутствие каких-либо социальных льгот»;
- 3) «реорганизация системы исполнительных органов государственной власти»;
- 4) «миграционные процессы в крае».

В ходе анкетирования один из опрошенных респондентов пожелал высказать свою точку зрения. В качестве главной причины существования текучести кадров в органах государственной власти Пермского края он отметил реструктуризацию органов исполнительной власти края. О том же свидетельствуют данные статистики, которую ведут сами ИОГВ Пермского края. Особый интерес вызывает тот факт, что, как считает собеседник, текучесть кадров не является острой проблемой для органов госвласти. Однако он отмечает, что ее особенностью является движение управленческих кадров внутри системы - «перемешивание». Высказанный тезис подтверждается практикой перемещения руководителя из одной структуры в другую вместе с коллективом. Таким образом, это еще раз указывает на то, что в органах государственной власти



Оценка привлекательности основных характеристик государственной гражданской службы респондентами

Пермского края широко распространена «внутренняя» текучесть кадров. По мнению респондента, неудовлетворенность госслужащих денежным содержанием не является главной причиной возникновения явления. Кроме того, как отметил собеседник, часть гражданских служащих покидают госслужбу для получения значительных денежных выплат, но возвращаются через определенное время, сохраняя за собой занятые позиции.

Помимо прочего, как показали результаты анкетирования, в меньшей степени на «утечку» управленческих кадров влияют неблагоприятные взаимоотношения с сослуживцами, низкий престиж госслужбы, взяточничество, ущемление интересов граждан (см. таблицу). Вероятно, это компенсируется тем, что гражданская служба предоставляет возможность госслужащим развивать личностный потенциал, характеризуется стабильностью. Это обуславливает ее привлекательность и в части удовлетворенности личности управленца в плане стабильности. Об этом свидетельствуют результаты анализа другого блока вопросов анкеты, разработанного для выявления степени привлекательности государственной гражданской службы в ИОГВ Пермского края (см. диаграмму).

Стоит отметить, что причины «текучести» управленческих кадров, как считают сами госслужащие, могут оказать влияние на их решение высвободить должности гражданской службы, сменить сферу деятельности. Как видно из результатов опроса (см. таблицу, диаграмму), привлекательными являются негосударственный сектор, бизнес-сфера. Поскольку возможность получать больший доход предоставляет большую независимость и свободу действий.

Подтверждает данный вывод и анализ статистических материалов. С 2005 по 2007 г. сохранялся высоким долевой уровень увольнений государственных служащих по собственному желанию при преимущественном их переходе в бизнес-структуры. Согласно «Аналитической справке о результатах мониторинга... за отчетный период 2007 года» в 2007г. «на прежний высокий уровень вернулся процент государственных служащих, ушедших в бизнес – 56,5%, в то время как в 2006 г. он составил 39,8%, а в 2005 г. – 53,3%». Существование этой тенденции может быть обусловлено не только тем, что «увольнение части персонала было вынуждено простимулировано процедурой реорганизации» [1], но и наличием ряда проблем, существующих внутри ИОГВ, которые снижают привлекательность госслужбы для гражданских служащих. К таковым, согласно «Аналитической справке о результатах мониторинга... за отчетный период 2007 года», можно отнести разрыв объемов денежного содержания госслужащих с уровнем оплаты

труда аналогичных специалистов негосударственного сектора, диспропорцию оплаты деятельности государственных служащих различных категорий должностей [3]. Однако стоит отметить, что с ухудшением экономической ситуации в стране в этой сфере произошли изменения: в 2008 г. резко сократилось число уволенных, перешедших в бизнес-структуры – 7,8% от общего числа [4].

Установлена и внутренняя структура состава «текучести» кадров. С течением времени изменялось доленое соотношение ее элементов. В начале структурных преобразований в системе органов госвласти региона большая «текучесть» кадров была отмечена у гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы категории руководителей. Но уже в 2007 году, по сравнению с 2005, 2006 гг., было зафиксировано уменьшение количества сокращений гражданских служащих, «замещающих главные должности государственной службы - первые руководители и руководители - с 32,3% (12,2% в 2005г.) до 6,9% и 38,5% (29,8% в 2005г.) до 25,9% соответственно. В 2007 году по сравнению с прошлыми годами отмечается стабильность кадрового состава высшего управленческого звена» [3]. Вероятно, данная тенденция связана с замедлением темпов реорганизации ИОГВ Пермского края.

Кроме того, на протяжении отмеченного периода высоким оставался процент увольнений из числа госслужащих, имеющих опыт управленческой деятельности менее 1 года, от 1 года до 5 лет. В наибольшей степени кадровые перемещения, сокращения, увольнения затронули гражданских служащих категории специалистов, представляющих собой потенциальный кадровый резерв. Нами установлено, что в большей степени стремление высвободить должности гражданской службы характерно для женщин, гражданских служащих со стажем от 1 года до 5 лет, от 5 до 10 лет. Данный показатель практически не зависит от того, должность какой категории замещает государственный служащий.

Подводя итог, следует еще раз отметить, что, возвращаясь к исследуемому вопросу в настоящее время, важно осознавать влияние экономического кризиса на данный процесс, учитывать и стабильность, по сравнению с предыдущими периодами, структуры ИОГВ Пермского края. Отток кадров из аппарата госуправления снизился ввиду ухудшения положения в бизнесе. Именно стабильность государственной гражданской службы стала главным приоритетом для государственного служащего. Кроме того, снизились и масштабы структурных преобразований ИОГВ, сформировался относительно «устойчивый» аппарат краевой власти.

В связи с этим, говоря о текучести управленческих кадров в органах государственной власти Пермского края, можно ставить лишь запятую. Не исключено, что с улучшением экономической ситуации это явление может набрать новые обороты. Затянувшееся реформирование института госслужбы, аппарата власти усугубит положение. Если не разрешать иные проблемы государственной службы, снижающие ее привлекательность главным образом для самих гражданских служащих, можно ожидать новую волну дестабилизации системы кадров в сфере государственного управления.

Список литературы

1. *Аналитическая справка* о качественном составе, сменяемости кадров и кадровой работе в системе исполнительных органов государственной власти Пермской области по состоянию на 1 января 2006 года и за период 2005 года соответственно.
2. *Аналитическая справка* о качественном составе, сменяемости кадров и кадровой работе в системе исполнительных органов государственной власти Пермского края и Аппарате Правительства Пермского края по состоянию на 1 января 2007 года (за отчетный период 2006 года).
3. *Аналитическая справка* о результатах мониторинга прохождения государственной гражданской службы Пермского края в исполнительных органах государственной власти Пермского края и Аппарате Правительства Пермского края за отчетный период 2007 года.
4. *Мониторинг* вопросов реформирования и развития государственной и муниципальной службы в Пермском края (за I квартал 2009 года).
5. *Пицик Н.И.* Проблемы формирования кадрового состава гражданской службы в современных условиях [Электронный ресурс]. URL: // http://www.transpress.ru/articles/0606/02_06.shtml (дата обращения: 21.05.2009).
6. *Текучесть кадров* [Электронный ресурс]. URL: //http://www.balans.ru/ru/library/8/article_39.html (дата обращения: 16.06.10).
7. *Текучка кадров: благо или проблема?* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bishelp.ru/uprbiz/detail.php?ID=51747> (дата обращения: 16.06.10).