

Шульц Анастасия Александровна,

Студентка

Университет Технологий Управления и Экономики

Г. Санкт-Петербург

Научный руководитель: Луговской Р.А., доцент

Университет Технологий Управления и Экономики

Г. Санкт-Петербург

**АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)**

Аннотация: В данной статье был проведен анализ организации обучения государственных служащих Российской Федерации на примере администрации Московского района Санкт-Петербурга. Была составлена картина организационной характеристики администрации. Обработаны и категорированы данные по государственным служащим по таким признакам, как: «Стаж», «Возраст», «Пол», «Семейное положение», «Образование», была составлена общая картина служащих, проведен анализ кадров, на основании этого составлены диаграммы. Далее были выделены проблемы организации обучения служащих.

Ключевые слова: государственные служащие, администрация, обучение, образование, анализ, рекомендации

Anastasia A. Schults,

Student

University of Management Technologies and Economics

Saint Petersburg

Scientific supervisor: Lugovskoy R.A., associate professor

University of Management Technologies and Economics

Saint Petersburg

**ANALYSIS OF THE ORGANIZATION OF TRAINING OF CIVIL
SERVANTS OF THE RUSSIAN FEDERATION (ON THE EXAMPLE OF
THE ADMINISTRATION OF THE MOSKOVSKY DISTRICT OF ST.
PETERSBURG)**

Abstract: This article analyzes the organization of training of civil servants of the Russian Federation on the example of the administration of the Moscow district of St. Petersburg. A picture of the organizational characteristics of the administration was compiled. The data on civil servants were processed and categorized according to such criteria as: "Length of service", "Age", "Gender", "Marital status", "Education", a general picture of employees was compiled, an analysis of personnel was carried out, diagrams were compiled on the basis of this. Further, the problems of organizing employee training were highlighted.

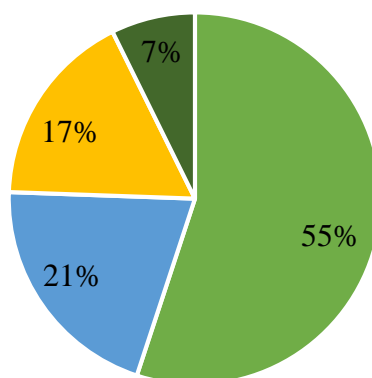
Keywords: civil servants, administration, training, education, analysis, recommendations

На начало 2022 года в Администрации Московского района города Санкт-Петербург 270 госслужащих.

Таблица 1 – Количественно-качественные характеристики госслужащих

№ п/п	Характеристика	Показатель	Значение, %
1	Стаж	До 5 лет	55
		5-10 лет	21
		10-20 лет	17
		Более 20 лет	7
2	Возраст	18-30 лет	50
		30-40 лет	38
		40-50 лет	7
		Более 50 лет	5
3	Пол	Мужской	55
		Женский	45
4	Семейное положение	В браке	40
		Не в браке	60
5	Образование	Высшее	64
		Неполное высшее	25
		Среднее профессиональное	11

Анализ государственных служащих Администрации по стажу, %



■ до 5 лет ■ 5-10 лет ■ 10-20 лет ■ более 20 лет

Рисунок 1 – Анализ государственных служащих Администрации по стажу

Анализ данных о стаже государственных служащих позволяет сделать следующие выводы:

Большинство (около 60%) госслужащих имеют стаж до 5 лет, что может свидетельствовать о высокой текучести кадров в администрации.

Небольшое количество (менее 15%) госслужащих имеют опыт работы от 5 до 20 лет, что может указывать на недостаточную мотивацию и возможности для профессионального роста.

Около четверти всех работников (25%) имеют более чем двадцатилетний опыт работы, что говорит об устойчивости и длительности трудоустройства в администрации.

В целом можно предположить, что большая часть госслужащих является молодой или начинающейся карьеристами без значительного опыта работы на данном рынке труда.

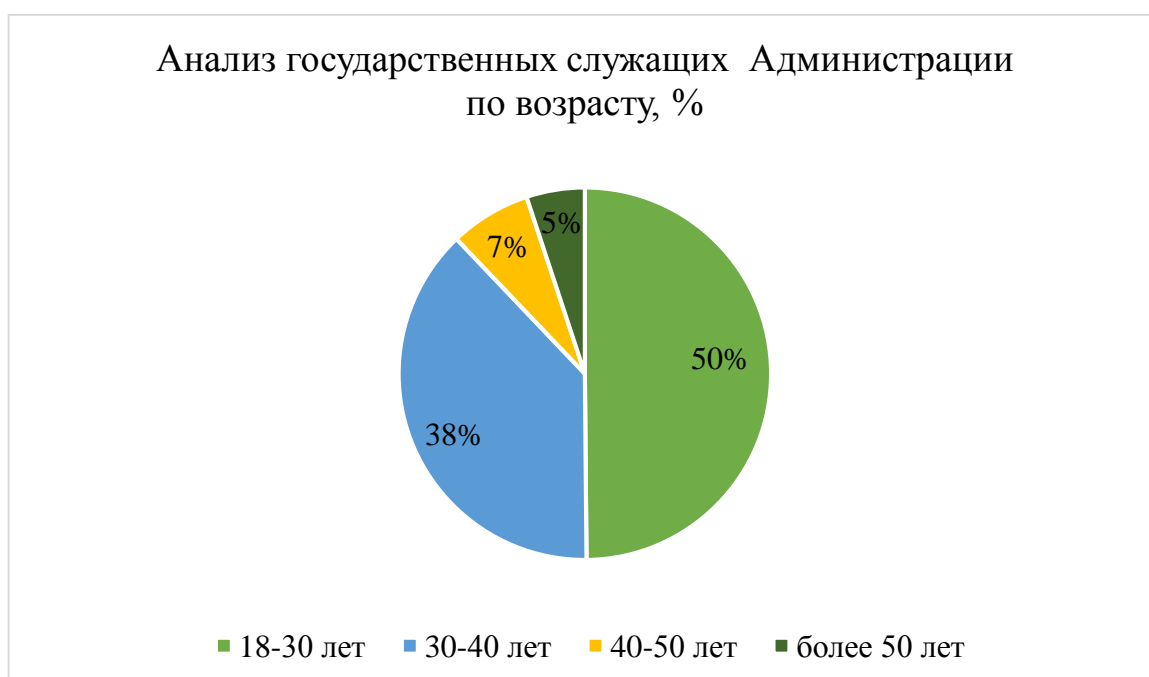


Рисунок 2 – Анализ государственных служащих Администрации по возрасту

На основании полученных данных, можно сделать выводы о том, что:
Средний возраст госслужащих около 31,6 года.

Большинство госслужащих находятся в возрасте от 18 до 30 лет.

Количество молодых специалистов примерно равно количеству более опытных и старших коллег.

Низкий процент представителей старших поколений может свидетельствовать о недостатке опыта и знаний в администрации или о тенденции к быстрой текучести кадров из этой группы по причине выхода на пенсию или переполнения ряда должностей младшим персоналом.



Рисунок 3 – Анализ государственных служащих Администрации по полу

Анализ данных:

Всего госслужащих - 270 человек.

Доля мужчин составляет 54,8%, а доля женщин - 45,2%.

Среди госслужащих преобладают мужчины.

Анализ государственных служащих Администрации по семейному положению, %

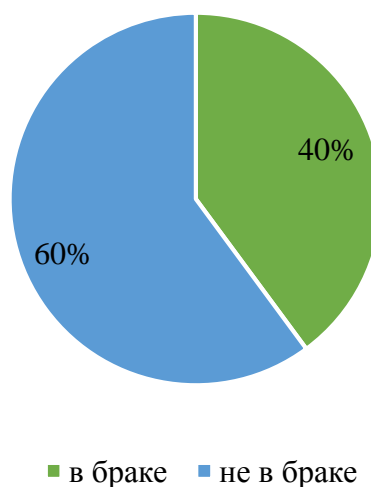


Рисунок 4 – Анализ государственных служащих Администрации по семейному положению

Данные показывают количество государственных служащих, разделенных по их семейному положению. Из них 108 человек находятся в браке, а 162 не состоят в браке.

Эти данные могут быть полезны для администрации при планировании социальных программ и льгот для своих работников. Например, если большинство госслужащих находится в браке, то возможно им будет интересна программа по оплате обучения детей или страхование жизни.

Также эти данные могут помочь при формировании команды проекта или распределении задач между коллегами. Если у одного из сотрудников есть проблемы со заботой о ребенке или другим членом его семьи (например, кто-то заболел), то это может повлиять на его доступность для работы.

В целом эта информация не является ключевой для оценки производительности работника или его способности выполнять свою работу. Она скорее предоставляет контекстную информацию о

персональной жизни каждого из коллег и может использоваться как фактор при принятии решений относительно технического подбора госслужащих либо создания условий для комфортной работы.



Рисунок 5 – Анализ государственных служащих Администрации по образованию

Большинство (более 60%) государственных служащих имеют высшее образование, что говорит о том, что руководство предпочитает нанимать специалистов со степенью бакалавра или магистра.

Небольшая часть (около 10%) имеет неполное высшее образование, что может указывать на то, что руководство также рассматривает кандидатуры без полного высшего образования при усложненных требуемых квалификациях.

Около трети (30%) имеют среднее специальное образование — это может свидетельствует о том, что в администрации есть потребность в работниках со знанием конкретной профессии и уровнями зарплат для

данной должности несколько ниже по отношению к работникам с бакалавриатом или магистратурой.

В целом можно заключить, что уровень профессионального подготовленности перевешивает за все виды дипломы и сертификатах.

Далее было принято решение рассмотреть основные причины увольнения государственных служащих. Результаты обработки данных отображены в Таблице 3 и на Рисунке 14.

Таблица 2 – Основные причины увольнения государственных служащих Администрации

Основные причины увольнения	Показатели, %
Экономические причины	55
По семейным обстоятельствам	17
Психологический климат в коллективе	18
Нарушение трудовой дисциплины	10



Рисунок 6 – Основные причины увольнения государственных служащих в Администрации

Анализ данных:

Большинство государственных служащих увольняются по экономическим причинам (55%), что может свидетельствовать о недостаточной оплате труда, отсутствии перспектив карьерного роста или финансовых проблемах.

17% увольнений происходят из-за семейных обстоятельств, что может быть связано со сложностями в балансировании работы и личной жизни.

Нарушение трудовой дисциплины является основной причиной только для 10% уволенных госслужащих. Это говорит о достаточно высоком уровне ответственности и дисциплины в коллективе.

Причина "Психологический климат в коллективе" занимает третье место по частотности (18%). Это может указывать на неудачное руководство или конфликты между коллегами, которые создают напряженную атмосферу на рабочем месте.

По результатам проведенного анализа государственных служащих по стажу работы можно сказать о том, что большая часть госслужащих является молодой или начинающейся карьеристами без значительного опыта работы. Это говорит о том, что молодой коллектив не готов принимать риски и бояться принимать сложные решения.

Анализ государственных служащих по образованию показал, что 30% имеют среднее специальное образование, это говорит о том, что треть кадров нуждается в более узкоспециализированных навыках и получении высшего образования для улучшения качества предоставляемых услуг.

Исходя из анализа причин увольнения государственных служащих можно сказать, что экономические причины являются доминирующим пунктом в данном списке. Из этого появляется проблема текучести кадров.

Использованные источники

1. Прокофьев, С. Е. Основы современного государственного и муниципального управления: учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. Е. Прокофьев, С. Г. Еремин, А. И. Галкин. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – С. 695.
2. Попов, Л.Л. Государственное управление и исполнительная власть: содержание и соотношение / Л.Л. Попов, Ю.И. Мигачев. – Москва: Норма, 2018. – С. 96.
3. Термелева, А.Я. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие / А.Я. Термелева, А.Я. Ябарова. – Самара : Издательство Самарского университета, 2020. – С. 92.
4. Яновский В.В. Государственное и муниципальное управление. введение в специальность (для бакалавров) / В.В. Яновский, С.А. Кирсанов. – Москва: КноРус, 2018. – С.352.