

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

На современном этапе развития нашей страны особую значимость приобретают вопросы формирования кадров государственного аппарата разных уровней. Поэтому анализ системы кадрового обеспечения системы государственного управления как на национальном уровне, так и на уровне отдельных регионов заслуживает особого внимания.

Под кадровым обеспечением понимается система целенаправленных кадровых процессов по планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебному продвижению [1].

Эффективно функционирующая система кадрового обеспечения органов государственного управления призвана создавать условия для мотивации персонала, повышения производительности труда и удовлетворенности работой. Развитие и эффективность функционирования системы кадрового обеспечения можно охарактеризовать с помощью анализа следующих показателей:

- валовой региональный продукт (ВРП);
- численность персонала, занятого в сфере государственного управления;
- ВРП на одного занятого в сфере государственного управления;
- номинальная начисленная среднемесячная заработная плата.

В таблице 1 представлены основные показатели, характеризующие эффективность функционирования системы кадрового обеспечения сферы государственного управления Гомельской области.

Таблица 1 – Анализ основных показателей, характеризующих эффективность функционирования системы кадрового обеспечения на региональном уровне за 2012–2016 гг.

Показатели	Годы					Темп изменения, %
	2012	2013	2014	2015	2016	
ВРП Гомельской области, тыс. р.	6 216 770	7 462 330	8 853 720	9 417 210	9 766 700	157,1
Численность персонала, занятого в сфере государственного управления, тыс. чел.	23,6	22,7	23,2	23,0	22,9	97
ВРП на одного занятого в сфере государственного управления, р.	263 422,46	328 737	381 625,86	409 443,91	426 493,45	161,9
Номинальная начисленная средняя заработная плата в сфере государственного управления, р.	391,16	577,18	712,91	812	840,7	214,9
Коэффициент опережения	–	–	–	–	–	0,75
Примечание – Источник [2].						

Таким образом, проанализировав данную таблицу, можно сделать вывод о том, что значения практически по всем показателям в 2016 г. увеличились по сравнению с их значениями в 2012 г., в том числе темп прироста ВРП области составил 57,1%. По численности персонала, занятого в сфере государственного управления, наблюдается отрицательная тенденция – сокращение составило 3%. По двум остальным показателям наблюдается положительная динамика: темпы прироста ВРП на одного занятого в сфере государственного управления и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы составили, соответственно, 61,9 и 114,9%. Следует также отметить, что несмотря на снижение численности персонала, занятого в сфере государственного управления, номинальная начисленная среднемесячная зарплата в сфере государственного управления увеличилась за рассматриваемый период более чем в 2 раза. В свою очередь доля занятых в сфере государственного управления по Гомельской области в общей

численности занятого населения по области составляет 3,8%, а доля занятых в сфере государственного управления по Республике Беларусь в общей численности занятых составляет 4,28%.

При этом коэффициент опережения, показывающий отношение темпа роста ВРП на одного занятого к темпу роста номинальной начисленной среднемесячной заработной платы, составил 0,75, что показывает, что номинальная начисленная среднемесячная заработная плата растет большими темпами, чем ВРП на одного занятого. Полученное значение коэффициента является низким (оно должно стремиться к единице), что является негативным явлением, так как это означает, что заработная плата распределяется неэффективно. То есть, можно представить, что ВРП на одного – это своего рода доходы области, а заработная плата, соответственно, расходы. Исходя из этого можно утверждать, что область больше «тратит», чем «зарабатывает».

Следует отметить, что заработная плата в сфере государственного управления в целом по стране существенно отличается от заработной платы по Гомельской области (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнение средней заработной платы в государственном управлении со средней заработной платой по Гомельской области за 2012–2016 гг.

Показатели	Годы				
	2012	2013	2014	2015	2016
Средняя заработная плата в сфере государственного управления, р.	391,16	577,18	712,91	812	840,7
Средняя заработная плата по области, р.	351,68	481,63	564,19	609,59	633,5
Примечание – Источник [2].					

Проанализировав данную таблицу, можно заметить, что как средняя заработная плата в сфере государственного управления по Республике Беларусь, так и средняя заработная плата по области за рассматриваемый период времени увеличивались. Однако заметно, что средняя заработная плата в сфере государственного управления в целом по стране увеличивалась существенно большими темпами, чем средняя заработная плата по области. Например, соотношение средней заработной платы в сфере государственного управления к средней заработной плате в целом по стране составило: 2012 г. – 111,23%; 2013 г. – 119,84%; 2014 г. – 126,36%; 2015 г. – 133,2% и 2016 г. – 132,7%. Можно также заметить, что за весь рассмотренный период средняя заработная плата в государственном управлении существенно выше, чем значение этого показателя в целом по области.

Таким образом, можно утверждать, что такие показатели, как ВРП Гомельской области, численность персонала, занятого в сфере государственного управления, ВРП на одного занятого в сфере государственного управления, номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, очевидно, отражают эффективность функционирования системы кадрового обеспечения в рамках Гомельской области в целом. Функционирование системы кадрового обеспечения региона можно назвать недостаточно эффективным ВРП. Однако снижение численности персонала ведет к росту заработной платы в данной сфере. Причем заработная плата растет большими темпами, чем ВРП, что является негативной тенденцией.

Список использованной литературы

1. **Концепция** государственной кадровой политики Республики Беларусь : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 68.

2. **Национальный** статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа : 05.11.2018.