УДК 351.83

К ВОПРОСУ О КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДУМЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Лящук Юлия Олеговна,
доцент кафедры бизнеса и управления,
e-mail: ularzn@mail.ru,
Московский университет им. С.Ю. Витте, филиал в г. Рязани

В статье рассмотрены особенности кадровой политики Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Кадровая политика является неотъемлемой частью управления любым государственным органом. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации также не является исключением и нуждается в управлении кадрами на базе комплексного планирования и оценки кадрового потенциала государственных служащих. Порядок поступления граждан Российской Федерации на федеральную государственную гражданскую службу в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации регламентируется нормативно-правовыми актами. В связи с реформированием работы государственных служб возникает необходимость совершенствования кадровой политики и управленческой оценки состояния кадрового потенциала, обоснования механизмов регулирования кадровых процессов, разработки организационно-нормативных моделей управления ими.

Ключевые слова: кадровая политика, повышение эффективности, управленческие решения в области кадровой политики

QUESTION ON THE STAFFING OF THE STATE DUMA OF THE FEDERAL MEETING OF THE RUSSIAN FEDERATION

Lyashchuk Ju.O.,
associate professor of department of business and management,
e-mail: ularzn@mail.ru,
Ryazan branch of Moscow Witte University, Ryazan

The article considers the features of the personnel policy of the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation. Personnel policy is an integral part of the management of any state body. The State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation is also no exception, and needs to be managed by personnel on the basis of comprehensive planning and assessment of the personnel potential of civil servants. The procedure for admission of citizens of the Russian Federation to the federal state civil service in the State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation is regulated by the following regulatory legal acts. In connection with the reform of the work of public services, there is a need to improve the personnel policy and managerial assessment of the state of personnel potential, to substantiate the mechanisms for regulating personnel processes, and to develop organizational and regulatory models for managing them.

Keywords: personnel policy, increasing the effectiveness of managerial decisions in the field of personnel policy

DOI 10.21777/2587-554X-2019-3-82-89

Введение

Кадровая политика является неотъемлемой частью управления любым государственным органом. В связи с реформированием работы государственных служб возникает необходимость совершенствования кадровой политики и управленческой оценки состояния кадрового потенциала, обоснования механизмов регулирования кадровых процессов, разработки организационно-нормативных моделей управления ими [3].

Несмотря на многообразие существующих подходов к этой проблеме, основными, наиболее результативными из них, являются [1]:

– совершенствование методов и процедур отбора кадров;
– разработка научных критериев оценки кадров;
– анализ потребностей в управленческом персонале;
– повышение эффективности управленческих решений в области кадровой политики.

Особенности кадровой структуры управления ГД ФС РФ

Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации (ГД ФС РФ) является одной из двух палат российского парламента – Федерального Собрания. К полю деятельности ГД ФС РФ относится принятие федеральных законов (в том числе конституционных), контроль деятельности Правительства РФ, назначение и освобождение от должности руководителей Центрального банка и Счетной палаты, а также Уполномоченного по правам человека, объявление амнистии, решение вопросов международного парламентского сотрудничества.

Основной кадровый состав Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации представлен депутатами Государственной Думы ФС РФ (рисунок 1) и служащими Аппарата Государственной Думы ФС РФ (рисунок 2).

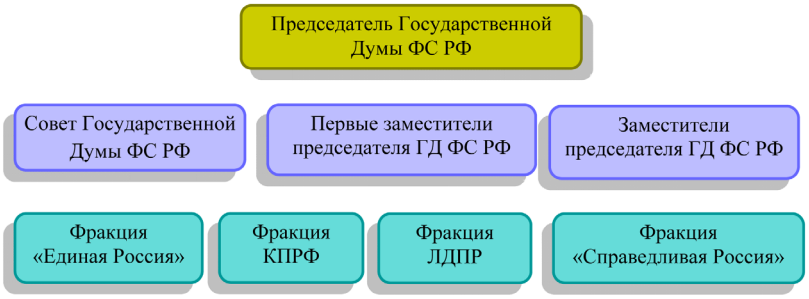

Рисунок 1 – Депутаты Государственной Думы ФС РФ

Согласно российскому законодательству, депутаты Государственной Думы ФС РФ избираются гражданами РФ на основе всеобщего голосования сроком на пять лет [2].

Порядок поступления граждан на федеральную государственную гражданскую службу в Государственную Думу ФС РФ регламентируется набором нормативно-правовых актов [8].

Рисунок 2 – Аппарат Государственной Думы ФС РФ

Порядок поступления граждан Российской Федерации на федеральную государственную гражданскую службу в ГД ФС РФ регламентируется следующими нормативно-правовыми актами [7]:

– ФЗ № 58 «О системе государственной службы РФ» (от 27 мая 2003 г.);

– ФЗ № 79 «О государственной гражданской службе РФ» (от 27 июля 2004 г.);

– Указом Президента РФ № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы РФ» (от 1 февраля 2005 г.);

– Указом Президента РФ № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы» (от 16 января 2017 г.);

– Служебным распорядком № 2-32 Аппарата ГД ФС РФ, утвержденным распоряжением Руководителя Аппарата ГД ФС РФ (от 2 марта 2011 г.);

– Положением № 235р-1 о конкурсе на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в Аппарате ГД ФС РФ, утвержденным распоряжением Председателя ГД ФС РФ (от 12 июля 2005 г.).

В рамках работы ГД ФС РФ функционируют 6 комиссий, охватывающих основные сферы деятельности учреждения (рисунок 3).

Рисунок 3 – Комиссии ГД ФС РФ

К основным направлениям работы комиссий относятся вопросы, направленные на рассмотрение расходов федерального бюджета на развитие организаций оборонно-промышленного комплекса и обеспечение национальной безопасности страны, а также контроля достоверности сведений о доходах и имуществе депутатов [4].

Также в рамках работы ГД ФС РФ функционирует 25 комитетов (рисунок 4).

Анализ данных показывает, что в 2018 году по сравнению с 2016 годом количество внесенных законопроектов увеличилось на 793. Количество законопроектов, принятых Советом Государственной Думы к рассмотрению, увеличилось на 671, общее количество законов, принятых Государственной Думой, увеличилось на 434, что является положительной тенденцией [6].

Кадровый состав Государственной Думы ФС РФ включает основной кадровый состав (депутаты Государственной Думы и государственные гражданские служащие Аппарата Государственной Думы) и вспомогательный кадровый состав (обслуживающий вспомогательный персонал) [5].

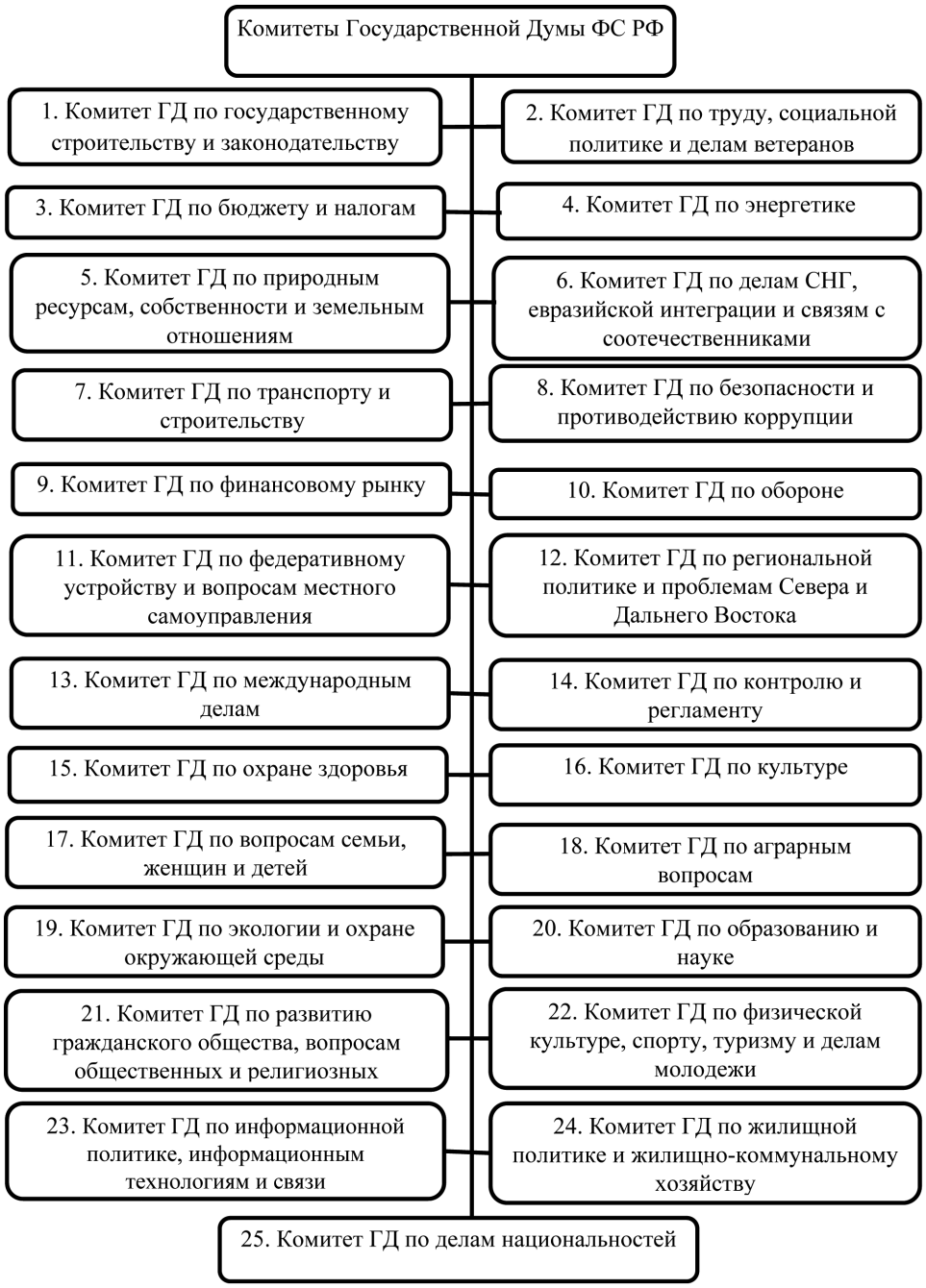

Рисунок 4 – Комитеты ГД ФС РФ

Анализ динамики законодательных и кадровых процессов ГД ФС РФ

Динамика законодательного процесса в Государственной Думе ФС РФ за период с 2016 по 2018 год представлена на рисунке 5.

Анализ данных показывает, что основную долю в структуре депутатского корпуса занимают представители партии «Единая Россия» – 76,01 %, на втором месте по численности находится ПП КПРФ – 9,64 %, на третьем месте по численности находится ПП ЛДПР – 8,74 %, на четвертом месте по численности находится ПП «Справедливая Россия» – 5,16 %. Смена структуры кадрового состава и численности фракций происходит раз в пять лет в связи с периодичностью выборов (следующие состоятся в 2021 году).

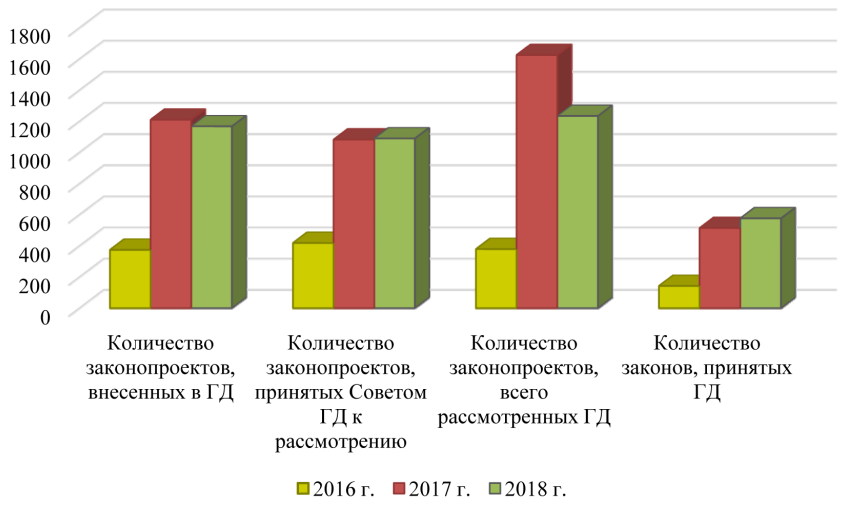

Рисунок 5 – Динамика законодательного процесса ГД ФС РФ в 2016–2018 гг.

Динамика кадрового состава Государственной Думы ФС РФ в 2016–2018 годах представлена в таблице 1. Структура кадрового состава Государственной Думы ФС РФ в 2018 году представлена на рисунке 6.

Таблица 1 – Динамика кадрового состава Государственной Думы ФС РФ в 2016–2018 гг.

Категория сотрудников	2016 г.		2017 г.		2018 г.		2018 г. +/– к 2016 г.
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.
Депутаты ГД	446	52,04	446	49,28	446	48,48	0
Государственные гражданские служащие Аппарата ГД	245	28,59	291	32,15	293	31,85	48
Вспомогательный персонал	166	19,37	168	18,56	181	19,67	15
Всего по государственному учреждению	857	100,00	905	100,00	920	100,00	63

Анализ данных таблицы 1 показывает, что за рассматриваемый период кадровый состав является относительно стабильным. В 2018 году по сравнению с 2016 годом количество депутатов осталось неизменным (что связано с тем, что депутаты избираются народным голосованием сроком на 5 лет), количество государственных гражданских служащих Аппарата ГД увеличилось на 48 человек, а количество вспомогательного персонала увеличилось на 15 человек. Общая численность кадрового состава государственного учреждения увеличилась на 63 человека.

Анализ данных показывает, что в 2018 году высшее образование имеют 97,90 % кадрового состава Государственной Думы ФС РФ (839 человек), среднее специальное имеют 2,10 % (18 человек).

Среди депутатов ГД и государственных гражданских служащих Аппарата ГД все сотрудники имеют высшее образование. Среди вспомогательного персонала 97,90 % (148 человек) имеют высшее образование и 2,10 % (18 человек) – среднее специальное, что является очень хорошим показателем для учреждений данной сферы.

Заключение

Повышение эффективности управления кадровыми процессами становится все более важным фактором для успешного развития государственных служб. Это обусловлено тем, что благодаря повышению эффективности управления кадровыми процессами повышается и эффективность функционирования государственной службы в целом.

При этом функционирование госучреждений в рамках современных реалий предъявляет высокий уровень требований к квалификации сотрудников, их знаниям и навыкам. Чтобы добиться положительных результатов, организация должна иметь в своем штате специалистов высокого уровня.

Распределение депутатов по фракциям представлено на рисунке 6.

Рисунок 6 – Распределение депутатов по фракциям в 2016–2020 гг.

Половозрастная структура кадрового состава Государственной Думы ФС РФ в 2018 году представлена на рисунке 7. Распределение кадрового состава Государственной Думы ФС РФ по уровню образования в 2018 году представлено в таблице 2.

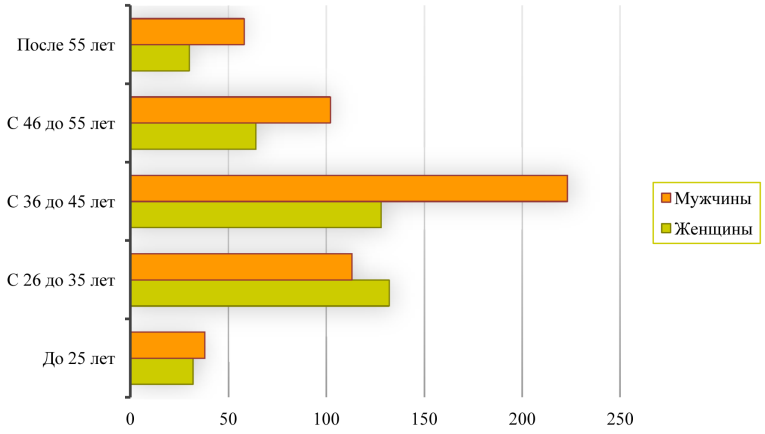

Рисунок 7 – Половозрастная структура кадрового состава ГД ФС РФ в 2018 г.

Анализ данных показывает, что в 2018 году численность женщин составляет 386 человек (41,96 %), численность мужчин составляет 534 человека (58,04 %). Основной возрастной категорией у женщин является возраст от 26 до 35 лет (14,35 %, т.е. 132 чел.) и от 36 до 45 лет (13,91 %, т.е. 128 чел.). Основной возрастной категорией у мужчин является возраст от 36 до 45 лет (24,24 %, т.е. 223 чел.) и от 26 до 35 лет (12,28 %, т.е. 113 чел.).

В распределении кадрового состава в целом можно отметить большой процент служащих в возрасте от 36 до 45 лет, который составляет 38,15 % от всех сотрудников (351 чел.). Наименьший процент приходится на возрастную категорию до 25 лет (7,61 %, т.е. 70 чел.).

Таблица 2 – Распределение кадрового состава Государственной Думы ФС РФ по уровню образования в 2018 г.

Категория сотрудников	Высшее		Среднее специальное		Всего по учреждению	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Депутаты ГД	446	52,04	–	–	446	52,04
Государственные гражданские служащие Аппарата ГД	245	28,59	–	–	245	28,59

Вспомогательный персонал	148	17,27	18	2,10	166	19,37
Всего	839	97,90	18	2,10	857	100

В связи с реформированием работы государственных служб возникает необходимость совершенствования кадровой политики и управленческой оценки состояния кадрового потенциала, обоснования механизмов регулирования кадровых процессов, разработки организационно-нормативных моделей управления ими.

Правильный подход к формированию кадровой политики и оценке трудового потенциала государственных учреждений, а также постоянное совершенствование системы обучения позволит обеспечить развитие трудового потенциала работников и тем самым повысить продуктивность труда.

Список литературы

1. *Кострова Ю.Б., Шибаршина О.Ю.* Корпоративная социальная ответственность. – Курск: Университетская книга, 2018. – 142 с.
2. *Кострова Ю.Б., Шибаршина О.Ю.* Формирование толерантной общественной среды через социальную интеграцию // Религия и общество: проблемы взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции (23 марта 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 21–23.
3. *Кострова Ю.Б.* Проблемы управления занятостью населения в Рязанской области // Научные труды Московского университета имени С.Ю. Витте: сборник научных статей. – М.: МУ им. С.Ю. Витте, 2016. – С. 76–84.
4. *Туарменский В.В.* Исследования организационной культуры в России // Культура и образование: электронный научно-практический журнал. – 2015. – № 1 (17). – С. 5.
5. *Туарменский В.В., Лящук Ю.О., Соломко А.К.* Влияние модели социального партнерства на корпоративную культуру государства // Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции (20–21 сентября 2018 года). – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 295–298.
6. *Туарменский В.В., Лящук Ю.О., Шарабаева С.В.* Ресурсный потенциал «мягкой силы» как направления внешней политики государства // Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты: сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции (22–23 ноября 2018 года). – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 155–157.
7. *Шибаршина О.Ю.* К вопросу о динамике показателей безработицы в России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 1 (35). – С. 292–298.
8. *Шибаршина О.Ю.* Формирование новых подходов к управлению эффективностью // Актуальные проблемы современного общества и пути их решения в условиях перехода к цифровой экономике: материалы XIV Международной научной конференции. – М.: ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2018. – С. 591–597.

References

1. *Kostrova Y.B., Shibarshina O.Y.* Corporate Social Responsibility. – Kursk: University Book, 2018. – 142 p.
2. *Kostrova Y.B., Shibarshina O.Y.* Formation of a tolerant social environment through social integration // Religion and Society: Problems of Interaction: materials of the international scientific-practical conference (March 23, 2017). – Kazan: Buk Limited Liability Company, 2017. – Pp. 21–23.
3. *Kostrova Y.B.* Problems of managing employment in the Ryazan region // Scientific Proceedings of Moscow University named after S.Y. Witte: collection of scientific articles. – M.: Moscow University named after S.Y. Witte, 2016. – Pp. 76-84.
4. *Tuarmensky V.V.* Studies of organizational culture in Russia // Culture and Education: electronic scientific and practical journal. – 2015. – № 1 (17). – S. 5.
5. *Tuarmensky V.V., Lyashchuk Y.O., Solomko A.K.* The influence of the model of social partnership on the corporate culture of the state // Trends in the development of modern society: managerial, legal, economic

and social aspects: Collection of scientific articles of the 8th International Scientific and Practical Conference (September 20–21, 2018). – Kursk: University Book, 2018. – P. 295–298.
6. *Tuarmensky V.V., Lyashchuk Y.O., Sharabaeva S.V.* The resource potential of “soft power” as a direction of the state’s foreign policy // Strategy for the socio-economic development of society: managerial, legal, economic aspects: collection of scientific articles of the 8th International Scientific and Practical Conference (November 22–23, 2018). – Kursk: University Book, 2018. – P. 155–157.
7. *Shibarshina O.Y.* To the question of the dynamics of unemployment indicators in Russia // Innovative economy: prospects for development and improvement. – 2019. – No. 1 (35). – Pp. 292–298.
8. *Shibarshina O.Y.* Formation of new approaches to performance management // Actual problems of modern society and ways to solve them in the context of the transition to the digital economy: materials of the XIV international scientific conference. – M.: COVO “MU them. S. Y. Witte”, 2018. – Pp. 591–597.