

УДК 331.08

***ОЦЕНКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ***

Ларинина Т.И.

к.э.н., доцент,

Вятская государственная сельскохозяйственная академия,

Киров, Россия

Аннотация

В статье проведена оценка кадровой политики на примере одного из федеральных казённых учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа. Описаны элементы кадровой политики, дана количественная оценка показателей кадровой работы. Специфической особенностью кадровой политики казённого учреждения федеральной противопожарной службы является необходимость соблюдения не только трудового законодательства, но и приказов Министерства чрезвычайных ситуаций, что обусловило актуальность темы исследования.

Ключевые слова: Кадровая политика, федеральное казённое учреждение.

***ASSESSMENT OF PERSONNEL POLICY
FEDERAL GOVERNMENT AGENCY***

Larinina T. I.

Ph. D., associate Professor,

Vyatka state agricultural Academy,

Kirov, Russia

Annotation

The article assesses the personnel policy on the example of one of the Federal state institutions of the Yamal-Nenets Autonomous district. The elements of personnel policy are described, the quantitative assessment of indicators of personnel work is given. A specific feature of the personnel policy of the state institution of the Federal fire service is the need to comply not only with labor legislation, but also with the orders

of the Ministry of emergency situations, which led to the relevance of the research topic.

Keyword: Personnel policy, Federal state institution.

Кадровые технологии – средство достижения социальных целей, которые реализуются в системе управления государственной службы.

Грамотное применение предложенных и систематизированных кадровых технологий позволяет существенно повысить эффективность государственного управления, направить усилия кадров на оптимизацию способов достижения общественных целей для удовлетворения многочисленных социальных потребностей людей, гармонизации социальных отношений в обществе в целом.

Реализация мероприятий кадровой политики в федеральном казённом учреждении «10 отряд федеральной противопожарной службы по Ямало-Ненецкому автономному округу (договорной)» реализуется на основе и в соответствии с Трудовым кодексом и Приказом МЧС России №306 от 01.07.2010 года «О реализации решения Коллегии МЧС России от 16 июня 2010 года №4/П «Об утверждении Концепции кадровой политики МЧС России на период до 2020 года» [1, 3].

На формирование кадрового потенциала учреждения оказывают влияние следующие ключевые факторы: система обучения работников, а также отбор и найм персонала [2]. Рассмотрим их подробнее.

Проведённая в исследовании оценка итогов обучения персонала ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)» в 2017 г. показала следующие результаты.

Утвержденный план профессиональной подготовки за 12 месяцев 2017 г. выполнялся следующим образом:

1. Специальное первоначальное обучение.

За 12 месяцев 2017 г. в учебном центре ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО» прошли учебные сборы по курсовой подготовке диспетчеров - 2 человека, водителей –7

человек, пожарных – 5; в учебном центре повышения квалификации – 3 командира отделения; 2 начальника караула, переподготовка – 1 командир отделения. Первоначальную подготовку прошли 2 пожарных.

2. Подготовка дежурных смен.

Программа подготовки выполнена в установленном объеме за 12 месяцев 2017 г., о чем свидетельствуют данные таблицы 1.

Таблица 1 – Оценка выполнения программы подготовки сотрудников в 2017 г.

Направление подготовки	Запланировано, час.	Проведено, час.
Основы организации тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ	86	86
Пожарно-профилактическая подготовка	20	20
Пожарно-техническая подготовка	22	22
Пожарно-строевая подготовка	50	50
Физическая подготовка	20	20
Медицинская подготовка и гражданская оборона	22	22
Охрана труда и техника безопасности	20	20
Общественно-государственная подготовка	20	20

Ежемесячно и после каждого пожара проводились разборы, в ходе которых были подготовлены методические планы. Приняты зачеты за 12 месяцев 2017 г. у личного состава части по теории, сданы нормативы по ПСП и физической подготовке. Оценочные ведомости отправлены в отдел пожаротушения.

3. Специальная подготовка по должности рядового и младшего начальствующего состава выполнена за 12 месяцев 2017 г. в полном объеме.

4. Индивидуальное обучение прошел 1 диспетчер ЕДСС (ЕСС-01), оценка «удовлетворительно».

5. Служебная подготовка среднего начальствующего состава проходила в соответствии с приказами ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)», методическими указаниями, тематическим планом и расписаниями занятий.

В ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)» за 12 месяцев 2017г. планомерно проводилась учеба всего личного состава в школе повышения оперативного мастерства [6]. На каждое занятие разработаны методические планы, с начальниками караулов и командирами отделений проводились деловые игры в учебном классе и на конкретных объектах.

б. Основным видом занятий личного состава являлась самостоятельная подготовка согласно тематическому плану и занятия в системе ШПОМ (школа повышения оперативного мастерства). Проводились занятия по ПСП, отрабатывались нормативы с выездом на водоем, городские и промышленные объекты. По итогам 12 месяцев 2017г. сданы зачеты. Подготовлены сводные ведомости по пожарным частям и руководству отряда. Оценка самоподготовки – «хорошо».

Общий некомплект личного состава управления составляет 15,5 %. Общая укомплектованность подразделений 84,5 % (в 2016 г. – 86 %, в 2015 – 87,8%). В том числе некомплект по среднему и старшему начальствующему составу составляет 13,7 %, общая укомплектованность 86,3%; по младшему начальствующему составу некомплект составляет 12,4%, общая укомплектованность 87,6 % (табл. 2).

Таблица 2 – Уровень укомплектованности штата учреждения

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Некомплект %	12,2	14	15,5
Укомплектованность %	87,8	86	84,5

Отбором и наймом персонала занимается группа по кадровой и воспитательной работе.

Количество поданных заявок и проведенных конкурсов представлено в таблице 3.

Таблица 3 - Количество поданных заявок и проведенных конкурсов в ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)»

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Количество проведенных конкурсов	11	13	14
Количество поданных заявок	22	26	34

В связи с увеличением количества уволившихся общее количество проведенных конкурсов увеличилось. При этом возросло и количество поданных заявок.

Затраты на проведение одного конкурса на замещение должности государственного гражданского служащего складываются из следующих элементов: заработная плата работников группы по кадровой и воспитательной работе, социальные выплаты с заработной платы, прочие затраты [7]. Величина затрат в расчете на один конкурс в динамике за три года представлена в таблице 4.

Таблица 4 - Величина затрат в расчете на один конкурс на замещение должности государственного гражданского служащего в ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)», тыс. руб.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Затраты – всего	20,4	22,1	22,5
В том числе			
- заработная плата	15,2	16,0	16,2
- социальные выплаты	4,0	4,8	4,9
- прочие	1,2	1,3	1,4

Данные таблицы 4 говорят о росте затрат в расчете на проведение одного конкурса.

Общие затраты и их структура по годам представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Общие затраты и их структура на проведение конкурсов на замещение должности государственного гражданского служащего в ФКУ «10 ОФПС по ЯНАО (договорной)»

Показатели	2015 г.		2016 г.		2017 г.	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Затраты – всего	224,4	100,0	287,3	100,0	315,0	100,0
В том числе						

- заработная плата	167,2	74,5	208,0	72,4	226,8	72,0
- социальные выплаты	44,0	19,6	62,4	21,7	68,6	21,8
- прочие	13,2	5,9	16,9	5,9	86,8	6,2

Таким образом, за анализируемый период произошел рост затрат на проведение конкурсов с 224,4 тыс. руб. в 2015 г. до 315,0 тыс. руб. в 2017 г. В структуре затрат наибольший удельный вес приходится на заработную плату.

Формирование кадрового резерва учреждения на замещение государственных гражданских служащих осуществляется на основании Приказа МЧС России от 12 декабря 2016 г. № 672 «Об утверждении Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и Перечня должностей федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, назначение на которые осуществляется по результатам конкурса» [4] включает в себя этапы, представленные на рисунке 1.

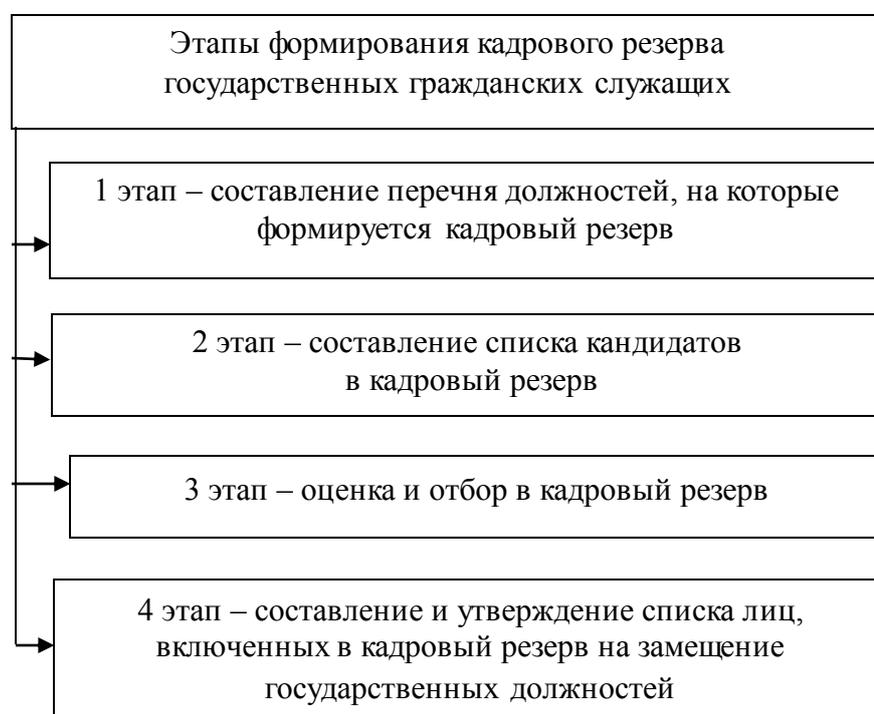


Рисунок 1 – Этапы формирования кадрового резерва государственных гражданских служащих [5]

Первым этапом оценки является соответствие проводимых конкурсов на формирование кадрового резерва заявленным нормам (табл. 6).

Таблица 6 – Соответствие количества проводимых конкурсов заявленным нормам

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Фактическое количество заседаний комиссии по формированию кадрового резерва	2	2	2
Плановое количество заседаний комиссии по формированию кадрового резерва	2	2	2

По данным таблицы 6 можно сделать вывод, что проводится необходимое количество конкурсов.

Анализ динамики подаваемых заявок и количества, включенных в состав кадрового резерва, представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Анализ динамики количества подаваемых заявок и количества включенных в состав кадрового резерва

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Количество поданных заявок, чел.	18	22	24
Количество включенных в состав кадрового резерва	11	12	14
Численность поступивших на работу из кадрового резерва, чел.	1	2	4

По данным таблицы 7 можно сделать вывод, что из года в год растет количество поданных заявок на включение в кадровый резерв, а также количество включенных в состав кадрового резерва, что обусловлено повышением квалификационного уровня кандидатов. В целом можно сказать, что нормативные акты исполняются, работа по формированию кадрового резерва в учреждении проводится.

В ходе проведенного исследования были изучены особенности кадровой политики учреждения. Было установлено, что снижается укомплектованность

кадрами. В этих условиях необходимым представляется совершенствование работы по подбору и отбору персонала, а также работы с кадровым резервом. Отсутствие эффективных методик оценки личных и профессиональных качеств кандидатов, претендующих на замещение должности, способствует повышению текучести кадров, поскольку на работу принимаются сотрудники, которые не обладают необходимыми качествами для выполнения того или иного функционала. Неэффективная работа с кадровым резервом происходит в результате отсутствия системной работы в данном направлении, в результате процент назначений на вакантные должности из кадрового резерва остается низким.

С целью совершенствования кадровой политики в учреждении можно рекомендовать разработку методики оценки личных и профессиональных качеств кандидатов, претендующих на замещение должности, совершенствование ротации кадров, разработка новой системы мотивации персонала.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: http://http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 30.07.2019)
2. Федеральный закон «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 23.05.2016 N 141-ФЗ (в ред. от 03.08.2018)
3. Концепция кадровой политики МЧС России до 2020 года утверждена Приказ МЧС России от 01 июля 2010 года № 306 [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <http://http://www.consultant.ru> (Дата обращения 30.07.2019)
4. Приказ МЧС России от 12 декабря 2016 г. № 672 «Об утверждении Порядка и условий проведения конкурса на замещение вакантной должности в федераль-

ной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и Перечня должностей федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, назначение на которые осуществляется по результатам конкурса»

5. Коновалова С.В., Тарасов Р.В. Разработка структурной схемы процесса «Управление персоналом» // Дневник науки. 2019 №2 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://dnevniknauki.ru>

6. Ларина Т.И. Государственный заказ как фактор инновационного развития экономики России // ОБЩЕСТВО, НАУКА, ИННОВАЦИИ (НПК-2016). Сборник статей 2-е издание, исправленное и дополненное. Вятский государственный университет. 2016. С. 3024-3028.

7. Шиврина Т.Б., Жукова Ю.С., Смоленцева Е.В. Управленческая экономика // Международный журнал экспериментального образования. 2012. №11. С 90-92.

Оригинальность 86%