

*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.

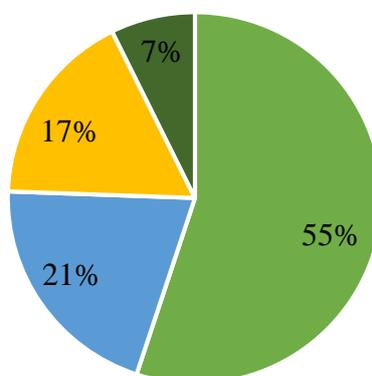
*Keywords:* civil servants, administration, training, education, analysis, recommendations

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.

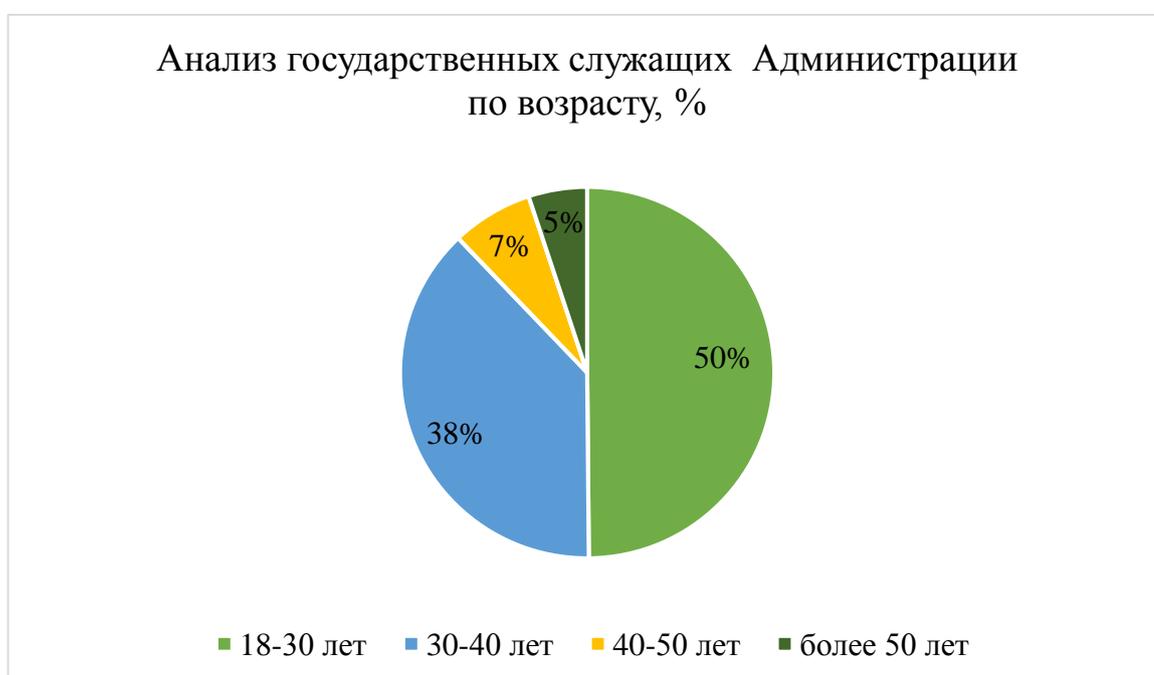


Рисунок 2 – Анализ государственных служащих Администрации по возрасту

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, %

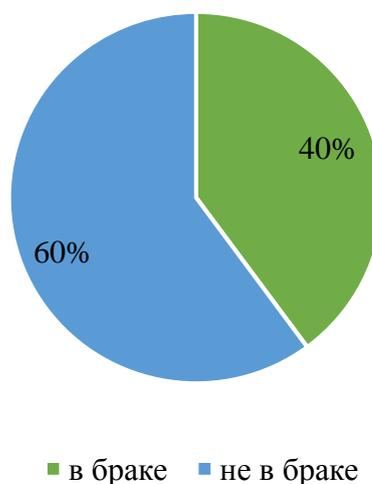


Рисунок 4 – Анализ государственных служащих Администрации по семейному положению

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

<b>Основные причины увольнения</b>	<b>Показатели, %</b>
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.