

Кадровое обеспечение в муниципальном управлении на примере администрации городского округа «город Чита»

Новикова Анна Владимировна

Забайкальский государственный университет

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры государственного, муниципального управления и политики

Куклина Светлана Андреевна

Забайкальский государственный университет

Магистрант

Аннотация

Рассматриваются кадры как основной костяк муниципального управления. Исследуются наиболее важные компоненты кадрового обеспечения в муниципальном управлении. Значительное внимание уделяется набору требований, предъявляемых к современному кадровому обеспечению. Выявлены наиболее общие проблемы кадрового обеспечения в муниципальном управлении. На основе данного анализа нами было предложено разработать «Программу развития персонала...» для муниципальных учреждений, которая сможет решить ряд существующих проблем, и, как следствие, позволит значительно увеличить эффективность деятельности муниципальных учреждений в целом.

Ключевые слова: муниципальное управление, кадры, кадровый потенциал, эффективность.

Staffing in municipal management on the example of administration city district «Chita»

Novikova Anna Vladimirovna

Transbaikal State University

Candidate of sociological sciences, associate professor

Kuklina Svetlana Andreevna

Transbaikal State University

undergraduate

Abstract

Considers frames as the backbone of the municipal administration. We investigate the most important components of the staffing in municipal management. Considerable attention is paid to the set of requirements for modern staffing. Revealed the most common problems of staffing in municipal management. Based on this analysis, we were asked to develop a «program of staff development ...» for

municipal institutions, which will be able to solve a number of existing problems, and as a result, will significantly increase the efficiency of municipal institutions as a whole.

Keywords: municipal management, human resources, human resources, efficiency

Для нынешнего российского общества решение масштабных и принципиально важных вопросов в XXI в. обусловлено эффективностью функционирования муниципального управления, которое связывает социум и государство. На фоне общемирового духовного кризиса порядок общественных отношений, устойчивость общества и его способность к саморазвитию детерминировано балансом активности политических субъектов [8, с. 32-38]. Государству, которое разрабатывает долгосрочную стратегию развития, следует формировать комфортную среду проживания для своего населения. Механизмами государственного регулирования рынков региональных услуг являются сокращение территориальных социально-экономических диспропорций и адекватное кадровое обеспечение в управлении, в том числе муниципальном [10, с. 274].

В данной связи в современных условиях система организационно-кадрового обеспечения в муниципальном управлении рассматривается как один из инструментов осуществления кадровой политики субъектов управления.

Система организационно-кадрового обеспечения муниципального управления состоит, по нашему мнению, из пяти элементов:

- 1) ОСУ (организационная структура управления);
- 2) организации работы;
- 3) нормативной правовой базы управления муниципальной службой;
- 4) информационного и методического обеспечения;
- 5) технологий, форм и способов управления.

Кадровое обеспечение в муниципальном управлении - это деятельность, направленная на формирование и развитие органов местного самоуправления высокопрофессиональными компетентными сотрудниками, которые занимают должности в муниципальной службе, способны на уровне современных требований оперативно и эффективно исполнять в рамках закона и должностных полномочий задачи и функции муниципальных органов. [1, с. 42]

В связи, с чем интерес представляет рассмотрение сущности управления персоналом как регулирующей деятельности «руководителей, органов управления, администрации, кадровых служб, способствующих эффективному использованию работников для достижения целей организации» [7, с. 56].

Служба в муниципальных органах находится в числе тех институтов, которые подлежат перестройки и преобразованию пусть не в первую очередь, но, тем не менее, эти преобразования необходимы и обязательны, так как управленческий характер муниципальной службы объясняет ее неразрывную связь со структурой и полномочиями государственных органов.

Именно управленческий характер муниципальной службы побуждает законодателей и исследователей муниципальной службы квалифицировать ее как деятельность профессиональную, то есть основанную на профессиональных знаниях, умениях и навыках.

Отечественный и мировой опыт свидетельствует, что изучение качеств кадров, определение требований к муниципальным служащим, в том числе проведение конкурсов мастерства, квалификационных экзаменов и аттестации, реализация системы «заслуг и достоинств» в продвижении по службе и другие аспекты кадровой работы требуют четкой организации сверху донизу.

«Муниципальная кадровая политика – это система мер, нацеленных на формирование процесса воспроизводства кадрового потенциала» согласно целям, задачам и интересам муниципального образования [2; 3, с.25].

Отсюда, совершенствование муниципального управления зависит от кадрового обеспечения, которое требует соответствующей системы работы с кадрами.

Кадровая работа - это всегда мастерство, так как главным капиталом предприятия являются его сотрудники, чем лучше подберутся кадры, тем эффективнее будет работа организации.

«Кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя следующие направления» [5, с.47-48]:

- 1) создание кадрового состава;
- 2) активизация работы руководителя по подготовке предложений о муниципальной службе;
- 3) поступление на муниципальную службу;
- 4) ведение трудовых книжек и личных дел муниципальных служащих;
- 6) ведение реестра муниципальных служащих;
- 7) выдача служебных удостоверений муниципальных служащих;
- 8) организация конкурса и проведение аттестации на муниципальной службе;
- 10) работа с кадровым резервом;
- 11) оформление допуска установленной формы к конфиденциальным сведениям;
- 12) соблюдение ограничений, которые установлены Федеральным законом №-25 «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- 13) информирование муниципальных служащих по вопросам муниципальной службы;
- 14) осуществление кадровой по трудовому законодательству.

Реформа местного самоуправления включает, прежде всего, кадровые изменения. Устойчивое развитие муниципальных образований определяет высокий кадровый потенциал, который включает компетенции, связанные со способностями «реализовывать свои знания и умения на практике с целью продуктивного использования различных ресурсов территории и проведения муниципальной политики, наилучшим образом отвечающей сложившимся условиям и целям социального развития» [4; 5, с.48].

Таким образом, руководителю любой организации и любого органа власти необходимо учитывать, что кадровое обеспечение влияет на эффективность трудовой деятельности. В связи с чем, весьма актуальны для руководителей, проблемы учета состава и структуры кадров организации, их планирования, формирования и развития, что позволит выявить возможности кадрового состава организации или органа власти и, соответственно, эффективно его использовать.

Принципы кадровой политики в системе муниципального управления должны быть нацелены на профессионализм, ответственность и компетентность муниципальных служащих, а кадровая политика должна включать систему инструментов мотивации и социальной защиты персонала [6, с.32]. Распространенной ошибкой является рассмотрение кадрового обеспечения муниципальной службы как подбора и расстановки кадров.

Одна из главных целей государственной кадровой политики – это кадровое обеспечение, включающее разносторонний комплекс мероприятий (организационно-экономических, образовательных, социально-психологических) в процессе формирования резерва, отбора на должности, профессионального продвижения, стимулирования и мотивирования эффективного труда служащих.

По нашему мнению, муниципальный служащий как фигура, представляющая местную власть, должен соответствовать определенным критериям, соответствие которым обеспечивает повышение роли местного самоуправления в российском обществе: наличие высшего образования по специальности «Государственное и муниципальное управление», высокая степень профессиональной ответственности, личностные качества, противодействующие коррупционности, повышение привлекательности муниципальной службы для молодежи. Анкетирование работодателей указывает на то, что сформировался и нарастает спрос на такие качества профессионала, как профессиональная мобильность, гибкость, личная и социальная ответственность, готовность к непрерывному образованию (самообразованию). Социальную и личностную значимость приобретают ключевые профессиональные компетенции и специальные компетенции, обеспечивающие выполнение конкретных профессиональных функций, связанных со спецификой муниципального управления и видами деятельности, необходимыми для выполнения должностных обязанностей [9, с. 25-33].

Таким образом, развитие кадрового обеспечения в муниципальном управлении является необходимым условием разрешения социально-экономических проблем, совершенствования жизнедеятельности местных сообществ и российского общества в целом.

Библиографический список

1. Березина Н.М. Кадровое делопроизводство: учебное пособие. СПб.: Питер, 2012. 224 с.

2. Бейдина Т.Е. Сущность муниципального управления: политико-правовой аспект. М.: РМА, 2001.
3. Бейдина Т.Е. Местное самоуправление в системе власти // VIII Всероссийская научно-практическая конференция «Кулагинские чтения». Чита: ЧитГУ, 2008 .
4. Бейдина Т.Е. ЗабГУ – Подготовка кадров для органов местного самоуправления // Местное самоуправление – основа государства: материалы региональной научно-практической конференции. Чита: ЗабГУ, 2012.
5. Бейдина Т.Е. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления // Муниципальное самоуправление и муниципальная служба в Забайкальском крае. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Чита: ЗабГУ, 2012.
6. Васильев А.А. Кадровая политика на муниципальном уровне // Практика муниципального управления. 2007. № 9. С. 76-81.
7. Одинцова А.В. Местное самоуправление как общественный институт // Муниципальная реформа в России: От переходного периода к полномасштабной реализации. М., 2012. С.19.
8. Эрдынеева К.Г. Политические риски: полисубъектный подход // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2012. № 1-2. С. 32-38.
9. Эрдынеева К.Г., Макарова Т.Б. Формирование системы кадрового обеспечения региональной экономики Забайкальского края // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2011. № 5. С. 25-33.
10. Erdyneeva K.G., Vasilyeva K.K., Krysova E.V., Nikonova T.V., Fatikhova L.E., Klimenko T.I., Zaitseva N.A., Marfina L.V. The mechanism of state regulation of regional services markets as an imperative to reduce territorial socio-economic disparities // International Review of Management and Marketing. 2016. T.6. №2. С.274