

УДК 331.108.2
JEL classification: J01; J45; Q18

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/43>

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

©*Немкович А. В.*, Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, nemka.chan@gmail.com

STAFFING OF MUNICIPAL SERVICE: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

©*Nemkovich A.*, Moscow State University of Psychology and Education,
Moscow, Russia, nemka.chan@gmail.com

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные проблемы кадрового обеспечения в органах муниципального управления. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что на данный момент кадровое обеспечение в системе муниципального управления неэффективно для обеспечения должной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. В работе перечислены причины несовершенства кадрового обеспечения, к примеру: низкий профессионализм и административная культура сотрудников. Так же в работе предложены корректировки для повышения эффективности кадрового обеспечения муниципальной службы: привлечение молодых кадров, повышение престижа муниципальной службы, внедрение непрерывной системы обучения для сотрудников.

Abstract. In this article the basic problems of staffing in the municipal administration. The actuality of this problem is due to the fact that, at the moment, staffing in the municipal management system is inefficient to ensure proper training, retraining and advanced training of personnel. This article lists the reasons for the imperfection of personnel supply, for example, low professionalism and administrative culture of employees. The paper also proposes adjustments to improve the efficiency of personnel supply to municipal service: attraction of young personnel, raising the prestige of municipal service, the introduction of a continuous training system for employees.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровая политика, подбор персонала, органы муниципальной власти.

Keywords: staffing, personnel policy, personnel selection, municipal authorities.

В настоящий момент в Российской Федерации происходит реформирование местного самоуправления. Наиболее актуальны проблемы, связанные с развитием муниципальной службы, поднятием уровня профессионализма и компетенции служащих, а также проблемы кадрового обеспечения. Кадровый состав, его готовность работать в условиях постоянного усложнения и развития системы местной власти, напрямую влияет на эффективность работы органов самоуправления [1]. Высокопрофессиональный и компетентный кадровый состав, сформированный резерв муниципальных служащих, оптимизированное управление их развитием является важным условием для быстрого и эффективного разрешения вопросов

местного значения.

Кадровая политика — комплекс теоретических аспектов, принципов, практических мер и официальных положений по управлению персоналом, форм и методов работы с ним в условиях социально-экономического развития [2]. Поэтому только кадровая политика поможет в определении целей кадрового обеспечения, разработке единого стандарта для подбора и развития персонала, а также формирование средств и методов достижения установленных целей [3]. Основными целями муниципальной кадровой политики являются [4, с. 56]:

1. Привлечение трудоспособного населения к активному участию в эффективном и качественном труде;
2. Вовлечение в звенья общественной и хозяйственной работы инициативных людей, жаждущих качественных перемен;
3. Обеспечение непрерывного обновления и совершенствования кадрового состава во всех органах власти;
4. Предоставление условий для повышения профессионализма и компетенции муниципальных служащих.

Одной из основных проблем кадровой политики в современной России является стремление работодателя сохранить жесткую кадровую прикрепленность работника к своей должности, а так же его материальную зависимость от органов власти и их структур [5].

На муниципальной службе преобладают старые подходы к оценке и подбору персонала: корыстные способы мотивации для кандидатов, недочеты в поиске и отбора персонала, которые в современном мире не смогут подобрать наиболее квалифицированного сотрудника [6]. Также распространена практика «кумовства» или «местничества», когда при приеме на работу руководители с большей вероятностью возьмут работников по знакомству, которые могут и не обладать достаточными знаниями для эффективной работы, чем квалифицированного кадра [7].

Также мешает преодолеть кризис в экономике, политике и кадрах низкий профессионализм работников муниципальных органов. Большинство из них имеют низкую административную и управленческую культуру, несмотря на тестирование проверки базовой квалификации [8]. Из-за недостатка необходимых знаний и навыков принимаются неэффективные управленческие решения, что приводит к падению авторитета местного самоуправления в глазах населения. В том случае, если сотрудник занимает высокопоставленную должность, то принятие правильного решения может привести к глобальным финансовым и политическим результатам [9]. Сегодня подготовка кадров в органах муниципального управления является одним из самых слабых звеньев, что говорит о неэффективном кадровом обеспечении в организации.

Кадровое обеспечение — это одно из направлений кадровой политики, которое включает в себя комплекс мероприятий, направленных на поиск, подбор, подготовку и оценку рабочей силы для дальнейшего формирования качественного состава персонала в организации. Так же кадровое обеспечение направлено на совершенствование и эффективное развитие персонала.

Существует несколько принципов подготовки персонала в органы муниципального управления [10]:

Первый принцип — *системность*, он заключается во взаимосвязанности и системности элементов подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала.

Следующим принципом является принцип *единства*, должна быть разработана единая государственная система по подготовке персонала, которая будет одним из главных

элементов кадровой политики в государственной структуре. Все муниципальные служащие должны проходить подготовку и повышение квалификации, не зависимо от занимаемой ими должности. Из этого вытекает принцип обязательности и непрерывности обучения муниципального служащего.

Так же немаловажен принцип *дифференциации* — план подготовки и переподготовки служащих должен быть с учетом следующих факторов: уровень муниципального органа, должность, которую занимает работник в данной структуре, уровень профессиональной подготовки, стаж работы по профилю, стаж муниципальной службы и др.

Как было сказано ранее, в настоящий момент органы муниципального управления страдают от низкоквалифицированных работников, принимающих неэффективные управленческие решения. Улучшить данную ситуацию может формирование кадрового состава из молодежи, закончившие профильные учебные заведения, которых будут приглашать на практику или работу сотрудники органа муниципальной власти.

Программы для подготовки и повышения квалификации должны ориентироваться на более детальное рассмотрение правовых аспектов, практик, должна быть организована программа взаимодействия сотрудников между другими муниципальными образованиями для обмена опытом, а также корректировка программ с учетом особенностей муниципального органа и конкретной группы служащих.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что в кадровом обеспечении муниципальной службы существуют следующие проблемы: низкая квалифицированность сотрудников, недостаток молодых кадров, неструктурированная система подбора и оценки персонала. Для решения данных проблем можно провести следующие мероприятия: создать благоприятные трудовые условия, повысить престиж муниципальной службы, а не только службы в высших органах власти, внедрение непрерывной системы обучения сотрудников [11].

Так же надо брать во внимание мотивацию людей, являющихся потенциальными кандидатами, так как на данный момент попасть в муниципальный орган власти в качестве работника не просто, следует ввести изменения в систему поиска кадров, например:

- привлечь молодые кадры из профильных высших учебных заведений;
- создать возможность трудовой эмиграции специалистов из других регионов;
- создать ресурс, в котором будет размещена информация: о вакантных должностях на муниципальную службу, о конкурсных заданиях, литературе по подготовке к тестированию или интервью.

В настоящий момент можно сделать вывод о том, что система подбора кадров на муниципальную службу требует серьезной доработки: упрощение механизм конкурсного отбора. Во-первых, следует беспрестанно оценивать профессионализм кандидатов, например, в виде анонимного экзамена, во-вторых, включить в систему отбора, кроме стандартных критериев (возраст, опыт работы, образование), компетенцию кандидата на данную должность. Также следует сформировать систему оценки квалификации кадрового состава для того, чтобы провести аттестацию текущего персонала муниципальных органов власти.

Список литературы

1. Савченко И. А., Устинова О. Е. Актуальные проблемы интернет-коммуникации между органом государственного управления и гражданами: социологический анализ // Политика и Общество. 2016. №9. С. 1233-1243.
2. Комаров М. А. Ресурсный потенциал экономического роста М.: Путь России, 2002.

552 с.

3. Савченко И. А. Доверие к государственным служащим в современной России // Человек в экономических и социальных отношениях: материалы Всероссийской научной конференции. М: Институт психологии РАН, 2012. С. 259 -261.

4. Иванов В. Н. Муниципальная кадровая политика. М.: Инфра-М, 2011. 282 с.

5. Иванова С. П., Данилина М. В. Система оплаты труда 2017: Экономический и законодательный аспект // Нормирование и оплата труда в промышленности. М: Панорама, 2018. С. 35-41.

6. Вотинова Л. В., Марков С. Н. Проблемы кадрового обеспечения в органах муниципального управления // European Research: сборник статей победителей VII международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение, 2016. С. 477-481.

7. Николаева А. А., Минакова С. С. Эффективность конкурсного отбора на должность государственной гражданской службы // Научный журнал Дискурс. 2018. №7 (21). С. 44-53.

8. Слинко А. А., Полтавская Т. Н. Модернизация института местного самоуправления в современной России: проблемы и перспективы // Вестник Воронежского государственного университета Серия: История. Политология. Социология. 2015. №1. С. 116-121.

9. Токарева А. А., Николаева А. А. Специфика мотивации персонала в системе государственной службы и некоммерческой организации // Научный журнал Дискурс. 2018. №7 (21). С. 191-206.

10. Егоров В. А., Филатова Л. Б. К вопросу кадрового обеспечения органов государственной и муниципальной власти // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: сб. ст. по материалам XXVI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. М.: МЦНО, 2015.

11. Иванова С. П., Данилина М. В. Условия формирования культуры безопасности // Формирование культуры безопасности жизнедеятельности в образовательной среде: приоритеты, проблемы, решения: сборник материалов по итогам Международной научной конференции. М., 2018. С. 226-229.

References:

1. Savchenko I. A., & Ustinova O. E. (2016). Aktual'nye problemy internet-kommunikatsii mezhdru organom gosudarstvennogo upravleniya i grazhdanami: sotsiologicheskii analiz. *Politika i Obshchestvo*, (9), 1233-1243.

2. Komarov M. A. (2002). Resursnyi potentsial ekonomicheskogo rosta. *Moscow, Put' Rossii*, 552.

3. Savchenko, I. A. (2012). Doverie k gosudarstvennym sluzhashchim v sovremennoi Rossii. In *Chelovek v ekonomicheskikh i sotsial'nykh otnosheniyakh: materialy Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii*. Moscow. Institut psikhologii RAN, 259 -261.

4. Ivanov, V. N. (2011). Munitsipal'naya kadrovaya politika. Moscow. Infra-M. 282.

5. Ivanova, S. P., & Danilina, M. V. (2018). Sistema oplaty truda 2017: Ekonomicheskii i zakonodatel'nyi aspekt. In: *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*. Moscow, Panorama, 35-41.

6. Votinova, L. V., & Markov, S. N. (2016). Problemy kadrovogo obespecheniya v organakh munitsipal'nogo upravleniya. In: *European Research: sbornik statei pobeditelei VII mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Penza, Nauka i Prosveshchenie, 477-481.

7. Nikolaeva, A. A., & Minakova, S. S. (2018). Effektivnost' konkursnogo otbora na dolzhnost' gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby. *Nauchnyi zhurnal Diskurs*, 7(21), 44-53.

8. Slin'ko, A. A., & Poltavskaya, T. N. (2015). Modernizatsiya instituta mestnogo samoupravleniya v sovremennoi Rossii: problemy i perspektivy. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta Seriya: Istoriya. Politologiya. Sotsiologiya*, (1). 116-121.

9. Tokareva, A. A., & Nikolaeva, A. A. (2018). Spetsifika motivatsii personala v sisteme gosudarstvennoi sluzhby i nekommercheskoi organizatsii. *Nauchnyi zhurnal Diskurs*, 7 (21). 191-206.

10. Egorov, V. A., & Filatova, L. B. (2015). K voprosu kadrovogo obespecheniya organov gosudarstvennoi i munitsipal'noi vlasti. In: *Molodezhnyi nauchnyi forum: Obshchestvennye i ekonomicheskie nauki: sb. st. po materialam XXVI stud. mezhdunar. zaochnoi nauch.-prakt. konf. s Moscow, MTsNO*.

11. Ivanova, S. P., & Danilina, M. V. (2018). Usloviya formirovaniya kul'tury bezopasnosti. In: *Formirovanie kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti v obrazovatel'noi srede: priority, problemy, resheniya: sbornik materialov po itogam Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, 226-229.

*Работа поступила
в редакцию 27.02.2019 г.*

*Принята к публикации
03.03.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Немкович А. В. Кадровое обеспечение муниципальной службы: проблемы и перспективы развития // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №4. С. 312-316. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/43>.

Cite as (APA):

Nemkovich, A. (2019). Staffing of Municipal Service: Problems and Development Prospects. *Bulletin of Science and Practice*, 5(4), 312-316. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/43>. (in Russian).