

*Бахилина И.Е.,
магистрант,
кафедры Экономики и государственного
и муниципального управления
Московского Финансово-юридического
университета МФЮА,
Россия, г. Москва*

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблемные вопросы кадрового обеспечения системы муниципального управления. В частности, рассмотрены проблемы не достаточной квалификации муниципальных служащих, трудности укомплектования и удержание штата.*

***Ключевые слова:** кадровое обеспечение, кадровый резерв, муниципальный служащий, муниципальное управление, подбор персонала, эффективность кадрового обеспечения.*

***Abstract:** The article discusses the problematic issues of personnel support for the municipal management system. In particular, it addresses the problems of insufficient qualifications of municipal employees, difficulties in staffing, and retention of personnel.*

***Keywords:** personnel support, personnel reserve, municipal employee, municipal management, personnel selection, and efficiency of personnel support.*

Под кадровым обеспечением муниципального управления понимается целенаправленная деятельность по укомплектованию органов власти квалифицированными кадрами, обладающими необходимой

компетентностью для осуществления служебных функций в соответствии с правовыми нормами и должностными регламентами [1]. Содержание данной деятельности раскрывается через реализацию закрепленных в законодательстве механизмов и технологий, обеспечивающих формирование и рациональное использование кадровых ресурсов. Эффективность кадрового обеспечения детерминируется обоснованностью выбора применяемых инструментов, их соответствием стоящим перед муниципальным образованием задачам.

Стратегическая цель кадрового обеспечения муниципального управления заключается в формировании такого кадрового состава органов местного самоуправления, который по своим профессиональным характеристикам был бы способен эффективно реализовывать возложенные на него задачи и функции в строгом соответствии с законодательством и предоставленными должностными полномочиями. Достижение этой цели предполагает не просто формальное замещение вакантных должностей, но системную работу по привлечению, развитию и удержанию квалифицированных специалистов, что актуализирует необходимость четкого определения круга задач, подлежащих решению [2].

Проанализировав систему кадрового обеспечения муниципальной службы были сделаны выводы о ее недостатках и рисках. Необходимо отметить, что все перечисленные недостатки и проблемы характерны почти для всех дотационных муниципалитетов.

Основным недостатком можно считать процедуру найма. Осуществляется разбор откликов на сайтах поиска работы. Основная часть сотрудников набирается по результатам собеседований, конкурсы проводятся только на руководящие должности. Поэтому в данном направлении необходимо внести коррективы по методике найма, она обязательно должна включать информирование населения о проведении набора посредством сайта и публикации объявлений в местных газетах и в социальных сетях.

Выявлено, что в муниципалитетах зачастую отсутствует внешний кадровый резерв. На некоторых сайтах администраций в данном разделе пустая страница, нет даже размещенного регламента отбора в кадровый резерв. Необходимо провести работы по наполнению данного раздела на сайте, а также подробно расписать все льготы и социальные гарантии, которые получит соискатель при приеме на работу. Также необходимо подключить отдел связей с общественностью для информирования на постоянной основе о возможности поступить в кадровый резерв администрации.

Также в этом направлении необходимо заключить договоры с ВУЗами и СПО области о прохождении практик в муниципалитетах с последующим рассмотрением на вакантные должности. Специалистов со средне-специальным образованием направлять на получение высшего профильного образования за счет муниципалитета.

Также анализ показал, что при приёме на работу и в дальнейшем при прохождении службы и во время аттестации служащий оценивается только по количественным характеристикам, таким как образование, наличие муниципального стажа, знание нормативно-правовых документов и так далее.

Выявлено, что почти всегда полностью отсутствует оценка персонала по психологическим качествам.

Но оценка психотипа сотрудника, его стрессоустойчивости, умения реагировать на нестандартные ситуации является основополагающим в деятельности муниципального служащего, так как он постоянно находится в контакте с людьми. Необходимо внедрить цифровой продукт по оценке персонала. В этом же направлении существенным недостатком можно констатировать отсутствие повышения квалификации именно в области психологии взаимоотношений с людьми. Для решения данной проблемы предлагается внедрение программы для оценки персонала, например «1С:Оценка».

Обращает на себя внимание и тот факт, что муниципалитеты на

систематической основе не занимаются повышением квалификации сотрудников в межаттестационный период. Сотрудники делают это самостоятельно. Для купирования данной проблемы также предлагается внедрение дистанционного электронного ресурса, например «Акция 360. Цифровая Администрация», который включает в себя университет для муниципальной службы с большим набором программ повышения квалификации и переподготовки в различных направлениях муниципальной службы.

Также выявлено, что основная часть муниципальных служащих не имеет профильного высшего образования, что также негативно влияет на деятельность муниципалитета. Решение проблемы также возможно через профпереподготовку на базе платформы «Акция 360. Цифровая Администрация».

Анализ кадрового состава показывает, что средний возраст муниципальных служащих превышает 40 лет. Молодые специалисты не задерживаются в муниципалитетах. Заключение договоров с ВУЗами и СПО области о прохождении практик в Администрации с последующим рассмотрением на вакантные должности успешных практикантов и активное включение в программу «ГосСтарт. Стажировки» должно привлечь на работу в администрацию мотивированных кандидатов.

Таким образом можно сделать вывод, что кадровое обеспечения системы управления муниципальной службы проводится согласно нормативно-правовых документов, но так как по нескольким факторам работу можно оценить как формальную или полностью отсутствующую, её можно признать неэффективной. Все предложенные мероприятия позволят значительно улучшить уровень кадрового обеспечения муниципального управления.

Использованные источники:

1. Кадровое обеспечение государственной и муниципальной службы : курс лекций / Н. С. Субочев, Т. Б. Иванова, Н. Е. Булетова ; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы». – Волгоград : Изд-во Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2019. - 260 с. - ISBN 978-5-7786-0775-0.

2. Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой политики органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие / Н. Н. Кулешова, С. А. Трыканова. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 54 с. - ISBN 978-5-9765-4301-0.