

**Проблемы реализации кадровой политики на территории муниципальных
образований**

Научный руководитель – Хашева Ирина Анатольевна

Айрапетян Давид Армикович

Студент (бакалавр)

Южно-Российский институт управления (филиал) Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет
политологии, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: david.space.98@Inbox.ru

Исходя из политической ситуации, в России, характеризующейся таким процессом, как демократизация, возникла широкая потребность в современных, профессионально - подготовленных кадрах, которые были бы компетентны и ответственны за ту деятельность, которую им поручат. Для поиска таких людей осуществляется реализация кадровой политики - деятельности, направленной на поиск и формирование человеческого ресурса в соответствии с правилами и нормами труда, обеспечивающего стратегическое развитие организации.

Крайнюю степень озабоченности вызывает ведение поиска кадров в управленческой сфере, а именно в сфере государственного и муниципального управления. Эта область является важной составляющей успешного функционирования государственной и территориальной систем Российской Федерации. Проблема заключается в том, что профессиональный состав управления на самых различных уровнях власти, порой, является неэффективным. Особенно остро данная тенденция наблюдается в поселениях, где можно видеть нехватку квалифицированных современных управленцев.

Одной из причин такого положения дел является отсутствие базового профессионального образования [1]. Ведь процветание муниципалитетов как социальной целостной системы в значительной степени зависит от наличия профессионально подготовленных кадров, способных обеспечить эффективную реализацию функций стратегического и проектного управления, а также решения стоящих перед сообществом задач. В формировании таких кадров не последнюю роль играют государственные и региональные академии государственной службы, подобные РАНХиГС.

Однако возникает вопрос: каким образом молодым специалистам попасть на государственную или муниципальную службу без опыта работы? Отвечаем: для этого необходимо предпринять, так называемый, принцип оптимального сочетания, который заключается в грамотном синтезе высокопрофессиональных специалистов со специализированным высшим образованием и молодых кадров, получивших образование в региональных академиях государственной службы [2].

Также существует проблема привлекательности муниципальной службы. Выпускники, окончившие профессиональные учебные заведения госслужбы, идут работать на государственную службу, понимая, что статус муниципальной, к сожалению, не самый притягательный. В настоящее время органы местного самоуправления имеют крайне скудную финансово-экономическую базу, но при этом у них обширный спектр обязанностей. Отсюда наблюдается наличие диспропорции между возможностями и ресурсами органов местного самоуправления, с одной стороны, и объемом их полномочий - с другой. И все это при низких заработных платах чиновников муниципальной службы, особенно в сельских поселениях.

Однако те, кто желает работать в данной сфере, сталкиваются с рядом социальных и экономических проблем: выше упомянутая низкая заработная плата, отсутствие поддержки молодых специалистов, нежелание прислушиваться к их предложениям и внедрять инновации, новые методы и формы работы.

В этой связи нам представляется, что для изменения данной ситуации необходимо реализовать комплекс следующих мер:

- развить систему привлечения, отбора и подготовки кадров для нужд органов местного самоуправления, что значит переход от привычных методов кадровой политики к новым способам подбора и расстановки кадров в муниципалитетах;

- усовершенствовать отбор на основе современных методов и технологий оценки качеств работников, использование таких предусмотренных законодательством процедур, как конкурс, испытательный срок;

- обеспечить четкую нормативно-правовую базу, которая могла бы исправить недочеты в действующей системе управления, упорядочить деятельность муниципальных служащих и грамотно распределить обязанности;

- повысить выделения бюджетных ассигнований в муниципалитеты, что существенным образом изменит авторитет муниципальной службы, а также продуктивность должностных лиц;

- для того чтобы молодые управленцы хотели работать на уровне местного самоуправления, их нужно привлечь. Тут можно провести параллель с медицинской сферой, где врачам, которые едут в сельскую местность дают подъемные, обеспечивают жильем, достойной зарплатой. Все это можно применить и к муниципальным служащим, при условии, что они останутся, и будут добросовестно выполнять свои трудовые обязанности на определеннный срок;

- необходимо повышать компетенцию работников сельских администраций через действенную систему переобучения или повышения квалификации по направлению подготовки "Государственное и муниципальное управление", более того, в этой сфере требуется дополнительная специализация;

- создать целенаправленную и системную работу с руководящими кадрами, с резервом для выдвижения, которая должна строиться на таких организационных формах, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение, кадровые перемещения руководителей и специалистов.

Но управление, рассчитанное на успех в отраслевых подразделениях органов местного самоуправления, требует специальных профессиональных знаний. Поэтому при формировании кадрового состава отраслевых структурных звеньев необходимо исходить, из уже упомянутого ранее, принципа оптимального сочетания кадров. Иными словами, кадровая политика муниципалитетов должна двигаться в ногу с современными технологиями кадрового поиска.

Поэтому просто жизненно важно проводить грамотную кадровую политику, способную сделать новую Россию и каждый муниципалитет процветающими и развивающимися. Это должна быть такая кадровая политика, которая будет способна противостоять отсутствию компетентности и профессионализма в органах власти.

Источники и литература

- 1) Мутылина К.О. Трудоустройство и профессиональная подготовка государственных служащих // Политика, экономика и инновации. 2015. №1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-i-professionalnaya-podgotovka-gosudarstvennyh-sluzhaschih>;
- 2) Новосельский С.О., Подосинников Е.Ю. Совершенствование механизмов формирования и функционирования управленческой команды в органах местного самоуправления // Российская наука и образование сегодня: проблемы перспективы. 2015. №2(5). С.97-101.