

УДК 331.108.2:352.075

Е.В. ГОРБАНЕВ
(Волгоград)

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Рассматриваются причины острого недостатка профессиональных кадров в органах местного самоуправления. Обосновываются актуальные направления совершенствования системы подготовки профессиональных муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальный служащий, кадровое обеспечение, местное самоуправление, муниципальное образование

EUGENIY GORBANEV
(Volgograd)

ISSUES OF HUMAN RESOURCING OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

The article deals with the reasons of acute shortage of professional personnel in local self-government bodies. The current directions of improving the system of preparing professional municipal employee are founded.

Key words: municipal employee, human resourcing, local self-government, municipality.

Результативная реализация функций муниципального управления по развитию территорий находится в прямой зависимости от обеспеченности органов местного самоуправления квалифицированными кадрами. Однако в силу разного рода причин работа в органах местного самоуправления, особенно сельских поселений, не является привлекательной для высококвалифицированных специалистов и молодежи. Таким образом, особую остроту проблемы кадрового обеспечения приобретают именно на уровне муниципальных образований.

Перманентный рост числа и сложности полномочий, делегированных местному самоуправлению, привели к необходимости привлечения на муниципальную службу новых квалифицированных кадров [4]. Несомненно, именно на местном уровне (особенно на уровне поселения) наиболее остро проявляется недостаток профессиональных кадров по причинам:

- 1) относительно низкого уровня оплаты труда муниципальных служащих в сравнении с уровнем оплаты труда государственных служащих и в среднем по экономике;
- 2) непривлекательности для молодых специалистов, наиболее высококвалифицированных кадров работы в органах местного самоуправления, в том числе из-за невысоких перспектив профессионального и карьерного роста.

Данные обстоятельства объективно обуславливают необходимость внедрения на муниципальной службе новых кадровых технологий, в первую очередь – применения компетентностного подхода к оценке муниципальных служащих [6, с. 39]. Следует отметить, что сегодня при принятии в муниципальном управлении кадровых решений (в первую очередь – при реализации конкурса на замещение вакантной должности) основное внимание уделяется законодательно определенным требованиям соответствия муниципального служащего (кандидата на замещение вакантной должности) замещаемой должности по уровню образования, стажу, а также необходимым знаниям и умениям. При этом абсолютно не принимаются во внимание (не оцениваются) компетенции, на освоение которых ориентированы программы высшего образования и дополнительного профессионального образования. Несомненно, в современных условиях социального проектирования и цифровизации уровень профессионализма муниципальных служащих должен соответственно повышаться, т. е. возникает объектив-

ная необходимость в постоянном совершенствовании их профессионального образования. В связи с чем, сегодня, на наш взгляд, следует обозначать в квалификационных требованиях не только уровень и направление профессионального образования, стаж, знания и умения, но и профессиональные и личностные качества претендента на замещение вакантной должности муниципальной службы. При этом профиль образования должен быть определен в соответствии с направлением и специализацией профессиональной служебной деятельности.

В настоящее время одним из актуальных вопросов развития местного самоуправления выступает совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров муниципальной службы [3, с. 114]. Практика становления и развития местного самоуправления в России свидетельствует о том, что чем ниже профессиональный уровень лиц, замещающих должности муниципальной службы, тем ниже вероятность разработки и принятия ими эффективных управленческих решений [1, с. 75]. В связи с этим муниципальные образования испытывают насущную потребность в управленцах инновационной системы мышления, владеющих не только необходимыми для осуществления деятельности знаниями и социальными управленческими технологиями, но и умениями, требуемыми для эффективного участия в разработке стратегии развития территориального образования, решения проблем муниципального управления конкретной территории.

Роль переподготовки специалистов муниципальной службы в настоящее время крайне возрастает в связи с изменением самого типа муниципального служащего. От него требуются наличие соответствующих компетенций в области права, экономики, управления, психологии, информационных технологий, а также самостоятельность, творчество, готовность к активному взаимодействию с негосударственными структурами, общественными движениями и населением.

Следует отметить, что функционирование существующей системы профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных кадров сельских поселений создает условия только для восполнения недостатка необходимых знаний служащих при осуществлении ими практической деятельности. Вместе с тем переподготовка:

- не учитывает индивидуально-типологические особенности муниципальных служащих;
- реализуется на основе уже устаревших рабочих учебных программ, не рассчитанных на региональную специфику служащих [2, с. 217];
- не предполагает применение критериального аппарата оценки качества переподготовки.

Исследование вопросов профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих свидетельствует об использовании различных подходов к решению существующих проблем. Их отличие заключается в формулировании различных приоритетов профессиональной переподготовки, а также в ограниченной интерпретации роли географического, социального и экономического факторов, характеристика которых представлена в табл.

Содержание факторов, влияющих на процесс профессиональной подготовки переподготовки муниципальных служащих

№ п/п	Факторы	Характеристика
1.	Географический	Высокая степень удаленности сельских поселений как от областного центра, так и от территориальных администраций; неразвитость транспортной инфраструктуры в сельской местности
2.	Социальный	Низкий уровень образования сельского населения; демографическое старение населения; трансформация системы ценностей в обществе; негативное состояние рынка труда
3.	Экономический	Низкоэффективное сельскохозяйственное производство; крайне небольшой объем притока инвестиций; несбалансированная отраслевая структура; снижение уровня и качества жизни населения.

Источник: составлено автором [5, с. 49–50].

Решению проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления, на наш взгляд, послужат:

- установление приоритетных направлений профессиональной переподготовки работников муниципальных служб с учетом географического, экономического и социального факторов;
- отбор и актуализация системы целей профессиональной переподготовки работников муниципальных служб;
- формирование содержательной части муниципального заказа на профессиональную переподготовку работников, занятых в сфере муниципального управления;
- разработка системы мер, направленных на обеспечение реализации программ профессиональной переподготовки муниципальных служащих;
- создание системы мониторинга за ходом реализации намеченных мер в сфере профессиональной переподготовки муниципальных служащих;
- проектирование и активная реализация системы дистанционной переподготовки муниципальных служащих;
- использование педагогических возможностей современных средств информатизации образования;
- распространение лучших практик и примеров профессиональной переподготовки работников муниципальных служб.

Литература

1. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Местное самоуправление: российская практика и зарубежный опыт. М.: ИНФРА-М, 2015.
2. Кайль Я.Я., Епина В.С., Манякин А.А. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения // Региональная экономика. Юг России. 2013. № 2(2). С. 216–224.
3. Марченко И.П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России: моногр. Новосибирск: СибАГС, 2014.
4. Основные направления развития механизмов местного самоуправления в Российской Федерации на среднесрочный период: итоговый документ Всероссийского Съезда муниципальных образований 8 нояб. 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B8pjXmMMmSY7NXdMRjJodnpYT00/edit?pli=1> (дата обращения: 01.10.18).
5. Скибицкий Э.Г., Толстова И.Э., Шефель В.Г. Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих сельских поселений // Сибирский педагогический журнал. 2008. № 3. С. 365–375.
6. Смышляева Л., Пшеничникова Т. Компетентный подход к формированию профессионализма муниципальных служащих // Государственная служба. 2009. № 2(58). С. 38–41.