

УДК 352.075

***ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ***

Лукашук В. И.

докт.соц.наук, доцент,

профессор кафедры государственного и корпоративного управления,

Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ

г. Краснодар, Россия

Аннотация

В статье освещаются вопросы оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления по формированию кадрового потенциала муниципальной службы. Показано, что наиболее значимые проблемы выявления, оценки, отбора и профессиональной подготовки кадрового резерва в системе местного самоуправления связаны с недостатками в его институциональном обеспечении (правовом, нормативном), с необходимостью придания прозрачности всем процедурам по включению в резерв и назначения из него на муниципальные должности, а также с повышением ответственности как зачисленных в резерв за реализацию предоставляемых им возможностей профессионального развития, так и руководителей муниципальных органов за работу с резервом и использованием его в целях повышения эффективности кадрового обеспечения. Предложен алгоритм оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления по формированию кадрового потенциала муниципальной службы. Отмечено, что применение компетентностного подхода позволит повысить эффективность деятельности по формированию резерва управленческих кадров муниципального образования.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальная служба, кадровый
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

резерв, профессионализм муниципальных служащих, компетентностный подход.

***EFFICIENCY MARK OF LOCAL GOVERNMENTS ACTIVITIES ON THE
FORMATION OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF THE MUNICIPAL
SERVICE***

Lukashchuk V. I.,

Doctor of Sociology, Assoc. Prof.,

Professor of the Department of State and Corporate Management,

Academy of Marketing and Social Information Technologies,

Krasnodar, Russia

Annotation. The article highlights the issues of evaluating the effectiveness of the activities of local governments in the formation of the personnel potential of the municipal service. It is shown that the most significant problems of identification, evaluation, selection and professional training of the personnel reserve in the local government system are associated with shortcomings in its institutional support (legal, regulatory), with the need to make transparent all procedures for inclusion in the reserve and appointment from it to municipal positions, as well as with increased responsibility as enrolled in the reserve for the implementation of their professional development opportunities, and the heads of municipal bodies for working with the reserve and using it in order to increase the efficiency of staffing. An algorithm for evaluating the effectiveness of the activities of local governments in the formation of the personnel potential of the municipal service is proposed. It is noted that the application of the competence approach will improve the efficiency of the formation of the reserve of managerial personnel of the municipality.

Keywords: local government, municipal service, personnel reserve, professionalism of municipal employees, competence approach.

В решении задач кадрового обеспечения органов муниципального управления большое значение имеет повышение профессионализма и компетентности руководителей и специалистов. Особое место в этом процессе занимает резерв управленческих кадров как инструмент для привлечения высококвалифицированных специалистов путем их мотивации поступления на муниципальную службу на конкурсной основе после прохождения дополнительной подготовки в рамках кадрового резерва, отбора кандидатов на руководящие должности муниципальной службы и их дальнейшей профессионализации, выдвижения и назначения на эти должности.

Прежде всего, резерв управленческих кадров открывает большие возможности для реализации принципа профессионализма и компетентности в кадровом обеспечении муниципального управления, что является, по существу, исполнением положений соответствующего федерального закона, который определяет муниципальную службу как «осуществляемую на постоянной основе профессиональную деятельность граждан на должностях муниципальной службы» [1]. Данный закон предусматривает, что к кандидатам на замещение должностей муниципальной службы предъявляются специальные квалификационные требования: по профессиональным знаниям, умениям и навыкам, по уровню профессионального образования, требующихся для исполнения должностных обязанностей. Все это можно считать основанием для проведения исследований по вопросам профессионализма и компетентности муниципальных служащих, а также по проблемам формирования резерва управленческих кадров.

В этом отношении несомненный интерес представляют результаты исследования ученых ИГСУ РАНХиГС по проблемам местного самоуправления, проведенного по репрезентативной общероссийской выборке [2]. В частности, участниками этого исследования достаточность профессионализма муниципального служащего для решения отводимых в его компетенцию задач была оценена следующим образом: достаточным в той или

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

иной мере профессионализм оценивают почти половина респондентов и более половины экспертов, но при этом в той или иной мере не согласных с этим среди респондентов 39,0 %, а среди экспертов – 35,0 %.

Но в оценках профессионализма муниципальных служащих ситуация выглядит еще более тревожно: только 38,1 % респондентов и 44,7 % экспертов оценивают его в той или иной мере положительно, а отрицательно – 46,0 % респондентов и 44,6 % экспертов. Такие оценки нельзя считать удовлетворительными, так как зафиксированная недостаточность профессионализма в оценках участников исследования указывает на наличие проблемы с компетентностью у муниципальных служащих, в том числе и у руководящих работников. Авторы исследования подчеркивают, что в этом отражается противоречие в обеспечении эффективного функционирования системы местного самоуправления – несоответствие профессионального состояния муниципальной службы предъявляемым к ней российским государством и обществом требованиям по управлению, а также потребности самой муниципальной службы в повышении профессионализма и компетентности чиновников.

В материалах этого исследования есть очень показательная деталь: повышение профессионализма муниципальных служащих участники исследования очень слабо связывают с кадровым резервом, так как включение в кадровый резерв является для них наименее значимым. Хотя такие наиболее значимые факторы, как профессиональное обучение и приобретение опыта работы, имеют непосредственное отношение к кадровому резерву.

Среди значимых проблем кадрового обеспечения системы муниципального управления выделяется проблема качества управленческих кадров [3, 4]. Минимизировать влияние этой проблемы на качество муниципального управления можно различными способами, например, поиском и рекрутированием опытных, квалифицированных и компетентных в вопросах муниципального управления специалистов со стороны, что не всегда

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

возможно по целому ряду причин и требует больших материальных затрат. Поэтому видится более предпочтительным отбор специалистов на социальной базе муниципального образования и дополнительная целевая подготовка собственных управленцев в резерве управленческих кадров. Авторам рассматриваемого исследования удалось измерить остроту проблемы резерва управленческих кадров органов местного самоуправления на всероссийском уровне и сделать вывод о том, что ее необходимо учитывать и в муниципальной кадровой политике, и в практике кадрового обеспечения системы муниципального управления. И это свидетельствует «не только о том, что проблема кадрового резерва в практике функционирования местного самоуправления достаточно выражена, но и о том, что муниципальные органы управления испытывают дефицит квалифицированных управленческих кадров и практически исчерпали возможности восполнения их другими методами, например, ротацией или свободным рекрутированием» [5].

Действительно, сегодня стоит задача привлечь «со стороны» не просто высококвалифицированные и опытные в профессиональном отношении кадры, а специалистов, готовых к работе в структурах муниципальных органов управления и знающих специфику их функционирования. Легче и эффективнее создать условия для подготовки и роста своих, способных к управленческой деятельности, работников, то есть сформировать с использованием управленческих технологий кадровый резерв в муниципальном образовании.

Однако формализм работы с кадровым резервом оказывает заметное негативное воздействие на качество подготовки собственных управленческих кадров в муниципальных образованиях. Об этом свидетельствуют мнения участников исследования, высказанные ими при ответе на вопрос о назначении и задачах кадрового резерва муниципальных органов власти. В основном резервисты отмечают фрагментарность своих знаний в данной сфере. Это показывает, что отношение к резерву управленческих кадров пока еще сохраняет формальный характер, хотя практически везде в муниципальных

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

образованиях приняты положения о кадровом резерве, за основу которых взяты рекомендации Министерства труда и социальной защиты РФ [6], а также соответствующие нормативные акты, принятые в регионах страны.

Существенным обстоятельством при формировании и дальнейшем востребовании управленческого кадрового резерва в муниципальных образованиях на основании материалов исследования можно считать следующее: наиболее значимые проблемы выявления, оценки, отбора и профессиональной подготовки кадрового резерва в системе местного самоуправления связаны с недостатками в его институциональном обеспечении (правовом, нормативном), с необходимостью придания прозрачности всем процедурам по включению в резерв и назначения из него на муниципальные должности, а также с повышением ответственности как зачисленных в резерв за использование предоставляемых им возможностей профессионального развития, так и руководителей муниципальных органов за работу с резервом и использованием его в целях повышения эффективности кадрового обеспечения.

Авторы исследования сделали обобщающие для современной российской реальности выводы о том, что «муниципальная служба как социально-управленческий институт по своим профессиональным характеристикам...» является «... не вполне готовой к выполнению стоящих перед ней задач... что, с учетом возникающих в последнее время новых угроз и вызовов для российского общества, определяет потребность в дальнейшей профессионализации кадров местного самоуправления как за счет привлечения в муниципальные органы управления высококвалифицированных специалистов, так и на основе профессионального развития их кадрового состава» [2]. Поэтому в современных условиях следует активнее применять для формирования профессионального состава работников муниципальных органов кадровые технологии, включающие в себя современные методы отбора и оценки персонала, а также более эффективно вести работу по формированию на местном уровне резерва управленческих кадров и его использованию

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

(назначение на муниципальные должности).

Одновременно с этим в современной практике муниципального управления актуальной остается проблема формирования профессионально-компетентного резерва управленческих кадров муниципальных образований, его развития и привлечения. Оценку эффективности деятельности органов местного самоуправления по формированию кадрового потенциала муниципальной службы предложено проводить по трехэтапному алгоритму, позволяющему: диагностировать стимулы и мотивы поступивших в кадровый резерв; оценить эффективность отдельных составляющих системы формирования и накопления кадрового потенциала; выявить соблюдение принципов формирования кадрового резерва.

1 этап – диагностика мотивов и стимулов к муниципальной службе, позволяющий оценить:

- характер стремления к муниципальной службе;
- характер стремления к карьерному росту;
- оценка шансов служебного продвижения;
- отношение к реализуемой кадровой политике;
- факторы принятия решения о поступлении на муниципальную службу;
- факторы привлекательности муниципальной службы.

2 этап – оценка отдельных составляющих системы развития кадрового потенциала, позволяющий решить следующие задачи:

- своевременное замещение квалифицированными специалистами открывающихся вакансий;
- снижение рисков некомпетентности при назначении на руководящие должности;
- повышение уровня профессиональной переподготовки;

- сокращение периода адаптации работников при вступлении в должность;
- поиск, отбор и развитие сотрудников, обладающих потенциалом для замещения вакантной должности;
- мотивация карьерного роста;
- стимулирование молодых сотрудников к повышению образовательного уровня и профессионального роста;
- внедрение в кадровую политику планирования карьеры;
- улучшение качественного состава работников.

3 этап – оценка соблюдения принципов формирования кадрового резерва, позволяющий оценить:

- добровольность участия в конкурсе для включения в кадровый резерв;
- гласность в формировании кадрового резерва и работе с ним;
- объективность оценки профессиональных качеств работников;
- объективность оценки результатов служебной деятельности;
- соблюдение равенства граждан при включении в кадровый резерв;
- приоритет привлечения к замещению вакантных должностей лиц, находящихся в резерве.

Исходя из вышеизложенного, можно обозначить основные проблемы в сфере формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления:

1) формальный подход, который выражается в работе с кадровым резервом без оценки компетентности кандидатов;

2) низкая мотивация к муниципальной службе специалистов, состоящих в кадровом резерве;

3) отсутствие гарантий замещения должности в системе местного самоуправления даже при успешном преодолении конкурсных испытаний, так как нормативно-правовая база, регулирующая данную сферу, не предполагает «карьерных лифтов» в резерве управленческих кадров;

4) низкий уровень конверсии кадрового резерва при переходе на муниципальную службу.

Следовательно, можно говорить о неэффективности органов местного самоуправления региона в сфере формирования кадрового потенциала муниципальной службы, что, несомненно, может повлечь за собой риски возникновения социальных и экономических проблем на муниципальном уровне.

Таким образом, оптимальным решением проблемы недостатка готовых профессионально подготовленных специалистов для замещения руководящих должностей муниципальной службы является создание организационного механизма формирования резерва управленческих кадров органов местного самоуправления. При этом применение компетентностного подхода повысит эффективность деятельности по формированию резерва управленческих кадров муниципального образования как процесса выявления, отбора, оценки и подготовки кадров в целях оперативного замещения должностей в органах местного самоуправления, так как его применение позволяет обеспечить воспроизводство стабильного, высокопрофессионального руководящего звена местного самоуправления.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочно-информационная система «КонсультантПлюс» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения 12.02.2022).

2. Современные проблемы местного самоуправления в России: опыт социологического анализа // Серия «Аналитические обзоры Института государственной службы и управления Российской академии народного

хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации». – М.: ИГСУ РАНХиГС, 2015. – № 3 – 58 с.

3. Багян Г. А., Лукашук В.И. Пути решения актуальных проблем государственного управления в Российской Федерации // Modern Science. – 2020. – № 5-1. – С. 450–454.

4. Лукашук В. И. Проектный подход в системе государственного управления: проблемы и перспективы развития // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – № 3. – С. 59–66.

5. Понеделков А.В. Профессионализм государственных и муниципальных служащих как фактор кадровой безопасности / А.В. Понеделков, К.О. Магомедов // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2015. – №8(63). – С. 29-33.

6. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим. Версия 2.0 [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. – URL: http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/personal/5/Methodicheskij_instrumentarij_po_ustanovleniu_kvalifikacjonnyh_trebovanij_k_pretendentam_na_zamecshenie_dolzhnostej_gosudarstvennoj_grazhdanskoj_sluzhby_i_gosudarstvenny_m_grazhdanskim_sluzhacshim_Versiya_2.0.docx (Дата обращения 12.02.2022).

Оригинальность 88%