

***КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ  
ВЛАСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ***

***Немкович А.В.***

*студент 4 курса*

*Московский государственный психолого-педагогический университет*

*Москва, Россия*

***Иванова С.П.***

*к.э.н., доцент,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет*

*Москва, Россия*

**Аннотация**

В статье рассматривается состояние кадрового обеспечения в органах муниципальной власти. Отмечено, что в настоящее время, большое количество сотрудников, работающих в государственных структурах, не являются специалистами в области государственного и муниципального управления, что, несомненно, влияет на качество работы данных структур. В связи с этим, значительное внимание муниципальных органов власти должно быть направлено на реализацию продуманной кадровой политики, способствующей их эффективному функционированию.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, кадровая политика, органы муниципальной власти, муниципальная служба, задачи кадровой политики.

***STAFFING OF MUNICIPAL AUTHORITIES IN MODERN RUSSIA***

***Nemkovich A.V.***

*student 4 course*

*Moscow state psychology and pedagogical university*

*Moscow, Russia*

***Ivanova S.P.***

*PhD Econ., associate professor,*

*Moscow state psychology and pedagogical university*

*Moscow, Russia*

### **Annotation**

The article discusses the state of staffing in the municipal authorities. It is noted that at present, a large number of employees working in state structures are not experts in the field of state and municipal management, which undoubtedly affects the quality of work of these structures. In this regard, the considerable attention of municipal authorities should be directed to the implementation of a sound personnel policy, contributing to their effective functioning.

**Key words:** staffing, personnel policy, municipal authorities, municipal service, personnel policy tasks.

В настоящее время кадровое обеспечение в органах государственной и муниципальной власти, является одним из самых важных факторов влияния на социальные и экономические показатели развития страны. Результативность работы местного самоуправления в решении вопросов местного значения напрямую влияет на успешность государственного управления в целом.

Из-за дальнейшего активного развития муниципальных образований повышаются требования к работе органов местного самоуправления, усложняются задачи, расширяются функции и полномочия по решению вопросов местного значения. И для эффективного функционирования муниципального образования требуется соответствие новым требованиям в области их кадрового обеспечения.

Кадровое обеспечение в муниципальном управлении — деятельность,

направленная на образование профессиональных и компетентных сотрудников в органах муниципального управления, которые способны эффективно, на уровне современных требований, выполнять поставленные задачи в рамках закона и своих должностных полномочий [2].

Основные направления стратегий кадрового обеспечения формируются в системе кадровой политики в государственной службе, которая является основой в управлении кадрами. Реализация продуманной стратегии кадрового обеспечения может решить такие проблемы, как: расстановка руководящих кадров, формирование выборных органов власти, оценка результатов работы органа власти. При попытке «монополизации» руководства через кадровую политику, используются «команды» и группы сфер управления [1].

Но стоит помнить, что государственная служба является и социальным институтом [9]. Государственный служащий одновременно «отвечает» и перед государством, и перед обществом, и перед населением. Вся деятельность работника муниципального органа власти связана с взаимодействием с людьми: он работает среди них, воздействует своими решениями и действиями на качество жизни людей. В том случае, если сотрудник занимает высокопоставленную должность, то принятие правильного решения может привести к глобальным финансовым и политическим результатам [6]. Поэтому государственный служащий должен обладать социальной компетенцией — одним из преобладающих качеств профессионализма работника. В системе управления персоналом должен быть баланс между государственными, социальными и личностными интересами.

Кадровая политика — инструмент эффективного функционирования системы государственной службы, формирующаяся на основе профессионального кадрового состава, который обладает необходимыми качествами для выполнения поставленных задач [1].

Основными задачами кадровой политики являются:

-контроль над формированием профессиональных качеств

государственных служащих, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;

- постоянное обновление кадрового состава;
- эффективное использование кадрового резерва;
- создание структурированной системы подбора и оценки персонала [4] .

Анализируя вышеперечисленные задачи можно сделать вывод о том, что кадровое обеспечение должно сформировать высокопрофессиональный, сбалансированный и эффективный аппарат органов государственной и муниципальной власти.

Для исследования качества кадрового обеспечения в органах государственной власти можно провести анализ численности работников государственной гражданской и муниципальной службы, на основе официальных данных Федеральной службы государственной статистики за 2011 и 2016 года [Таблица 1].

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики на 2016 год государственную службу занимало 758,775 тыс. человек, а в 2018 — 720,800 тыс. человек, что почти на 5 % меньше, чем в 2016 году.

Таблица 1 – Численность работников, замещавших государственные и муниципальные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти в период с 2016 по 2018 года [7]

Все работники, замещавшие государственные должности и должности гражданской службы в органах государственной власти Российской Федерации (%)	Стаж службы				
	До 1 года	1 – 5 лет	5 – 10 лет	10 – 15 лет	Свыше 15 лет
2016 год	8	21	20,5	18,5	32
2018 год	6,8	21,2	18,5	19,5	34

Согласно таблице 1, произошел отток молодых специалистов – 1,2 %, а их количество от общего числа сотрудников крайне мало – менее 10%, в то время как количество служащих со стажем более 15 лет только увеличивается и составляет около 1/3 от общего числа сотрудников. Судя по разнице между

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

сотрудниками со стажем от 1 года и 1 – 5 лет в 2016 и 2018 году, можно сделать вывод о том, что молодые специалисты в основном не остаются на замещающей должности. Так как, если бы работники оставались на гражданской службе, то количество работников со стажем 1 – 5 лет увеличился в 2018 году, по сравнению с 2016 годом, а не оставался бы на отметке 21% от общего числа работников.

Теперь рассмотрим состав работников по стажу работы в органах государственной власти.

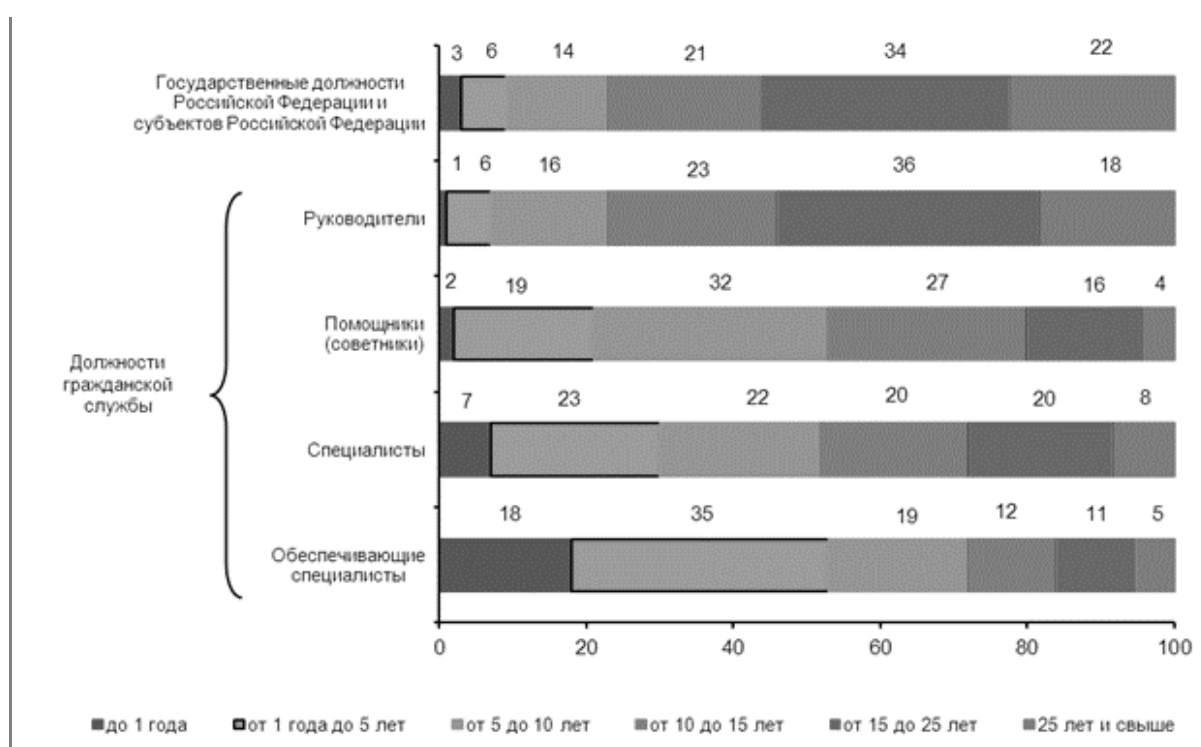


Рис. 1 – Состав работников по стажу работы в государственных органах и категориям должностей на 1 октября 2018 года (%) [7]

Из приведенных данных можно сделать вывод о том, что престижность государственной службы среди молодых специалистов только падает (таблица 1), а руководящие должности занимают люди, проработавшие в профессии более 15 лет (рис.1) , подавляющее большинство которых старше 50 лет [7]. Это говорит о том, что на муниципальной службе преобладают старые подходы к оценке и подбору персонала. В итоге в России сохраняется жесткая кадровая

политика в отношении материального вознаграждения работников, впоследствии это приводит к материальной зависимости кадров от органов власти и их структур [3].

Кроме нехватки новых кадров существует и другая проблема — низкий уровень знаний и низкая профессиональная этика.

В ходе исследования Е.В. Фроловой и О.В. Рогач [10], в котором приняло участие около 900 экспертов из 79 субъектов Российской Федерации, кроме Москвы и Санкт-Петербурга, было выявлено, что 42,5% руководителей не удовлетворены уровнем образования муниципальных служащих. Также только 15% из всех опрошенных работников государственных служб имеют образование по направлению «государственное и муниципальное управление», в основном это работники из социальных или смежных сфер (юристы, педагоги, социологи).

Также в результате исследования были выделены «сильные» и «слабые» стороны муниципальных служащих: более 50% респондентов владеют знаниями о трудовом законодательстве, составлением нормативно-правовых документов и делопроизводства в целом. Самыми «слабыми», областями стали: умение пользоваться положениями теории менеджмента и муниципальной службы, а также бухгалтерский учет. Более 80% респондентов не обладают данными навыками и знаниями.

Сейчас, во времена быстрого развития муниципальных образований, все больше требований предъявляются к работникам государственных структур, которые должны быстро и эффективно решать задачи социального и экономического развития. Но при этом, на данный момент существует огромное количество проблем с кадровым обеспечением в органах муниципального управления [5]. Согласно вышеприведенным исследованиям, около половины руководителей, не из ведущих субъектов Российской Федерации (Москвы и Санкт-Петербурга), не удовлетворены уровнем образования своих подчиненных. Их подготовка и знания, в ключевых областях

работы в государственных структурах, очень низкая, и не соответствует требованиям муниципальной службы. Из этого следует, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации неэффективна, а значит и неэффективна система кадрового обеспечения.

Существует и проблема дефицита молодых кадров, для которых муниципальная служба не привлекательна, хотя они закончили обучение в высших учебных заведениях по направлению «государственное и муниципальное управление». Согласно проведенному исследованию [10], только 15% из 900 работников муниципальных органов власти работают по специальности.

Для решения данных проблем можно выделить несколько требований для повышения эффективности работы муниципальных органов власти:

- все муниципальные служащие должны иметь высшее образование, желательно по направлению «государственное и муниципальное управление»;
- преобразование системы оценки и подбора персонала, методы отбора по профессиональным и личностным качествам;
- доступность прохождения практик и стажировок студентов в органах муниципальной власти.

Следовательно, для развития кадрового потенциала и процесса кадрового обеспечения муниципальной службы, стоит обратить внимание на формирование деятельности, связанной с эффективным использованием кадров, их подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

### **Библиографический список**

1. Бабаян А.В., Тараненко О.Н. Стратегия кадрового обеспечения органов муниципальной власти как составная часть государственной кадровой политики // Государственное и муниципальной управление в XXI веке: теория, методология, практика. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью " Центр развития научного сотрудничества" (Новосибирск). 2016. № 26. С. 289-295.

2. Зими́на Н. В., Кухарский А. Н., Новикова А. В. Усовершенствование систем местного самоуправления в рамках организационно-кадрового обеспечения муниципального управления // Вестник ЗабГУ. 2018. №3. С. 83-92.
3. Иванова С.П., Данилина М.В. Система оплаты труда 2017: Экономический и законодательный аспект // Нормирование и оплата труда в промышленности» №1-2 – М: Издательский дом «Панорама», 2018. С. 35-41
4. Козлова А.В. Кадровая политика: задачи, функции // Актуальные проблемы социально-экономических наук. Материалы II Международной научно-практической конференции: Сборник научных трудов. Научный ред. Ю. В. Мамченко. М: Издательство «Перо». 2016. С. 59-63.
5. Лохтина Ю.А., Николаева А.А., Савченко И.А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 8. С. 123-128.
6. 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.
7. Федеральная служба государственной статистики. Состав работников гражданской службы по возрасту и категориям должностей. 2016. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/gosudar/graf2b.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/gosudar/graf2b.htm) (дата обращения: 15.03.2019);
8. Федеральная служба государственной статистики. Численность и состав работников, замещавших должности государственной гражданской и муниципальной службы. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/state/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/#) (дата обращения: 15.03.2019);



9. Фетисов П. В. Государственная служба как общественное явление // Вестник ГУУ. 2014. №21. С. 204-206
10. Фролова Е. В., Рогач О. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 369—385.

*Оригинальность 95%*