

УДК 342.55**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

А.А. Колупаева, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления, В.М. Кобылин, студент гр. МУб-161, III курс
Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачёва,
г. Кемерово

В современных российских условиях актуальной остается проблема кадрового обеспечения органов местного самоуправления (ОМСУ), в частности его совершенствования.

Социально-экономическая нестабильность развития общества, появление новых общественных отношений требуют нового качества и повышения эффективности деятельности органов власти. Особая ответственность в реализации государственной и региональной политики, развитии территорий не только в социально-экономическом, но и в социокультурном ключе возлагается на органы местного самоуправления. Перед местным самоуправлением стоит большой круг задач, в числе которых ориентация на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, повышение его социальной и гражданской активности, мобилизация гражданских инициатив и выстраивание партнерских отношений с населением по вопросам благоустройства территорий и др.

Эффективное решение перечисленных задач невозможно без качественно сформированного кадрового корпуса муниципальной службы.

Анализируя работы исследователей, посвященные эффективности кадрового обеспечения органов местного самоуправления (Фролова Е.В., Рогач О.В.) [1], кадровому потенциалу муниципальной службы и его развитию (Байков Н. М., Утросина С. А.) [2; 3], реализации государственной кадровой политики (Сулемов В. А., Турчинов А. И.) [5; 7], мы определили, что эффективность кадрового обеспечения органов местного самоуправления измеряется по следующим критериям:

- оценка системности сформированной кадровой политики ОМСУ;
- оценка количественно-качественных характеристик кадрового корпуса;
- оценка удовлетворенности руководителей кадровым потенциалом конкретных органов муниципального управления;

- оценка проблем кадрового обеспечения с позиции муниципальных служащих;

- оценка удовлетворенности населения деятельностью ОМСУ.

В управленческой практике местных органов власти нет четких разработанных критериев оценки эффективности кадрового обеспечения ОМСУ.

Представленные выше критерии сочетают объективные и субъективные оценки тенденций, проблем и возможностей формирования кадрового корпуса для реализации эффективной местной политики и решения общегосударственных задач, являются научно-управленческим обоснованием направлений совершенствования кадровой политики муниципалитетов и конкретных мер по повышению уровня эффективности кадрового обеспечения.

Оценка системности сформированной кадровой политики ОМСУ.

Данная оценка должна носить объективный характер и осуществляться независимыми экспертами. Основная задача – определение реального и формального соответствия нормативно-правовых основ государственной кадровой политики на уровне ОМСУ и реализации таких требований как [9]:

- подбор кадров по профессионально-деловым и морально-этическим качествам;

- гласность и законность в кадровой работе;

- принятие на работу на муниципальную службу претендентов в соответствии с их профессионально-квалификационной подготовкой;

- ротация и развитие кадров;

- преемственность руководства;

- контроль и подотчетность кадров.

Оценка количественно-качественных характеристик кадрового корпуса должна содержать анализ количественной укомплектованности штатными единицами согласно группам и категориям должностей муниципальной службы и выявление соотношения прослойки «руководители» и «обеспечивающие специалисты».

Качественные характеристики кадрового состава должны быть измерены с опорой на квалификационные требования, предъявляемые к претендентам, поступающим на муниципальную службу (уровень профессионального образования, стаж муниципальной службы или стаж работы по специальности). Особое внимание должно быть обращено на сформированность профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей.

Оценку целесообразно осуществлять во взаимодействии представителей кадровой службы муниципального органа власти с привлечением внешних независимых экспертов.

Оценка удовлетворенности руководителей кадровым потенциалом конкретных органов муниципального управления.

Руководители оценивают профессионально-личностные качества, препятствующие эффективному исполнению служебных обязанностей и ориентацию муниципальных служащих на морально-этические нормы в процессе служебного поведения по специально разработанной социологической методике.

Оценка проблем кадрового обеспечения с позиции муниципальных служащих практически не используется в управленческой практике, поскольку муниципальные служащие воспринимаются в качестве объекта управления относительно управляющей системы муниципального управления. За кадром остается их субъектность и возникает ряд проблем, связанных с низкой мотивацией в процессах исполнения своих должностных обязанностей, отсутствием гражданской позиции и др.

Оценка удовлетворенности населения деятельностью ОМСУ.

Деятельность ОМСУ прежде всего социальна ориентирована, поэтому основным индикатором и субъектом оценки ее эффективности должно являться местное сообщество и его мнение.

Оценка должна охватывать все направления деятельности ОМСУ и отражать удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления (получение обратной связи, положительное решение проблем и др.); удовлетворенность населения организацией транспортного обслуживания в муниципальном образовании; удовлетворенность населения качеством автомобильных дорог в муниципальном образовании; удовлетворенность населения жилищно-коммунальными услугами: уровнем организации теплоснабжения (снабжения населения топливом), водоснабжения (водоотведения), электроснабжения, газоснабжения и др.

Отдельно должен быть измерен параметр профессионально-личностных качеств муниципальных служащих.

Данные критерии оценки являются направлениями повышения уровня эффективности кадрового обеспечения органов местного самоуправления, который, по мнению ряда исследователей, в настоящее время определяется, как низкий [1].

Комплексное применение критериев оценки позволит разработать системный комплекс мер по совершенствованию кадровой политики, формированию качественного кадрового потенциала муниципальной службы и удовлетворению запросов местного сообщества в реализации муниципальной политики и решении вопросов местного значения представителями органов местного самоуправления.

Список литературы:

1. 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. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.19>.

2. Утросина С. А. Развитие кадрового потенциала как инструмент повышения эффективности местного самоуправления // Марийский юридический вестник. 2016. №2 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-potentsiala-kak-instrument-povysheniya-effektivnosti-mestnogo-samoupravleniya/>

3. Байков Н. М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа / Н. М. Байков. Хабаровск, 2002. 238 с.

4. Руденко А. В. Профессиональная среда муниципальной службы: социологический анализ: автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Руденко Анна Вадимовна. Нижний Новгород, 2009. 24 с.

5. Сулемов В. А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: монография / В. А. Сулемов. М., 2006. 344 с.

6. Сумароков В. З. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала муниципальной службы: социологический анализ: автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Сумароков Владимир Зиновьевич. Пенза, 2007. 22 с.

7. Турчинов А. И. Профессионализация кадровой политики: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. 271 с.

8. Аверин А. Н. Профессиональная подготовка кадров / А. Н. Аверин. М.: Альфа-Пресс, 2008. 118 с.

9. Иванова Н.Л., Васильев О.А. Кадровая политика в государственном управлении: проблемы и поиски их решения // Вопросы государственного и муниципального управления. 2011. № 2. С. 171-186.