

Е.Ю. Богданова, научный руководитель Ю.В. Дёмина
Российский государственный профессионально-
педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Направления совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении

Аннотация. В статье обосновывается актуальность совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении, говорится об основных факторах, влияющих на уровень эффективности кадрового обеспечения в муниципальном управлении, а также о показателях эффективности и мерах по их улучшению

Ключевые слова: муниципальное кадровое обеспечение, эффективность кадрового обеспечения, кадровая политика муниципальных органов.

За последние несколько десятилетий изменения, которые произошли в социально-экономическом и общественно-политическом развитии в России (изменение государственности, экономического и политического строя, приватизация значительной части собственности, децентрализация власти) оказали значительное влияние на все сферы жизни нашего государства, в том числе и на кадровую ситуацию в стране. В условиях становления новых, усовершенствованных механизмов хозяйствования, которые ориентированы на рыночную экономику, одним из главных вопросов остается совершенствование кадрового обеспечения в муниципальном управлении.

На сегодняшний день необходимо понимать, что по причине резкого роста потребления, быстрых темпов общественного развития, технологического прогресса и появления новых требований рынка, целью любого руководителя является эффективное использование кадровых ресурсов, разработка стратегии кадрового развития, ведение кадровой политики.

Исходя из этого, можно сказать, что данная тема особенно актуальна в данный период времени. Для увеличения качества кадрового управления и повышения эффективности обеспечения муниципальных образований эффективными и квалифицированными специалистами, необходимо достигнуть нового, более высокого уровня кадровой политики в сфере подготовки новых кадров, переподготовки уже работающих специалистов, а также введении новых, более современных методик совершенствования кадрового обеспечения.

К основным факторам, влияющим на уровень эффективности кадрового обеспечения, в первую очередь относят способность работника выполнять свои основные задачи и цели, уровень усвоения компетенций согласно должностной инструкции работника. На сегодняшний день в структурах муниципального управления работает большое количество грамотных и высококвалифицированных специалистов, но также в данной сфере задействованы работники, не имеющие набор всех необходимых компетенций и соответствующего для данной работы образования. Это и является основной проблемой, решение которой необходимо поставить на первый план.

Уровень развития и темпы роста показателей эффективного функционирования органов муниципального управления в большей степени обусловлено качеством проводимых мероприятий, которые направлены на совершенствование кадрового обеспечения.

Рассматривая данную проблематику более подробно, можно выделить список основных направлений, нуждающихся в детальной проработке и предложении новых, инновационных идей и решений. Одной из важнейших проблем формирования кадрового обеспечения в муниципальном управлении является использования возможностей кадрового потенциала не в полной мере, что обусловлено недостатком качественного анализа сложившейся ситуации, а также неэффективным использованием человеческих ресурсов.

Сегодня, наиболее существенной проблемой функционирования кадрового обеспечения в муниципальном управлении является крайне невысокий уровень организации профессиональной деятельности муниципальных служащих и нецелесообразное использование их трудового потенциала. Рассматриваемые проблемы непосредственно связаны с рядом недочетов во внутренней структуре муниципальных образований, а также игнорированием инновационных технологий и современных методик образования и организации профессиональной и трудовой деятельности муниципальных служащих [3].

Исходя из этого, оптимизация муниципальной деятельности не осуществима без усовершенствования и замены типа управления кадровым потенциалом муниципальных органов. Новейший тип управления кадровым потенциалом должен быть направлен на увеличение показателя эффективности функционирования кадровой политики в органах муниципального управления [4].

В органах муниципального управления формированием кадровой политики и решением вопросов кадрового обеспечения занимается государство. Важнейшим направлением деятельности государства в данной сфере является анализ, разработка и грамотное формулирование системы положений, критериев и мер, которые непосредственно будут определять основные необходимые направления совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении [1]. Основными показателями эффективности кадрового обеспечения в муниципальном управлении являются время заполнения вакансии, текучесть кадров, соотношение работников кадровой службы к общему числу работников, количество увольнений по собственному желанию за период. Такие показатели показывают насколько быстро, эффективно и точно работает кадровая служба муниципального образования.

Рассматривая данные показатели на практике, на примере администрации Железнодорожного района города Екатеринбурга, можно отметить, что штат полностью укомплектован, а все сотрудники соответствуют профессиональным стандартам согласно федеральному закону. Однако, за 2016 год прокуратурой Железнодорожного района было выявлено 2 нарушения, которые были связаны с деятельностью администрации и сотрудников, в частности.

Крайне важно провести разъяснительные работы по данным вопросам, дать правильную оценку произошедшему, понять, что могло послужить причиной таких инцидентов, а также оценить эффективность действующей системы контроля. Для предотвращения подобных проблем необходимым условием является внедрение и при-

менение программно-целевого управления для формирования качественного кадрового потенциала в органах муниципального управления. Применение программно-целевого управления в деятельности по формированию и качественному преобразованию кадрового обеспечения муниципального управления помогает в решении ряда приоритетных задач:

- разработка и создание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, усовершенствование программ обучения, проверка качества [2];

- анализ существующих взаимосвязей и каналов коммуникации органов муниципальной службы с другими субъектами кадровой работы;

- введение демократических основ в функционирование аппарата управления муниципальных образований, совершенствование «прозрачности» и открытости их деятельности;

- разработка мер для отхождения от бюрократических и коррупционных проявлений в деятельности муниципальных органов;

- разработка системы критериев рациональности и социально-экономической эффективности деятельности муниципальных служащих;

Исходя из рассмотренных ранее рекомендаций можно выделить ряд основных проблем кадрового обеспечения, такие как:

- малоэффективная система по формированию кадрового резерва муниципальных служащих;

- неэффективная система мотивации муниципальных служащих;

- низкоквалифицированный состав муниципальных служащих;

- малоэффективная система коммуникации муниципальных органов и учебных организации;

На сегодняшний день очевидной является необходимость пересмотра и коренного изменения принципов формирования кадровой политики в муниципальном управлении. В качестве основы, для реформирования данной области, наиболее подходящей на сегодняшний день, является использование программно-целевого управления.

Исходя из этого можно определить некоторые направления для решения существующих проблем формирования и совершенствования кадрового потенциала в муниципальном управлении:

- реформирования кадровой политики в муниципальном управлении, с помощью реализации и внедрения государственных мер регулирования;

- меры по созданию единой государственной системы непрерывного обучения, переобучения и подготовки кадров в течении всей трудовой деятельности муниципальных служащих;

- создание новой системы мотивации муниципальных служащих;

- сотрудничество муниципальных образований и учебных заведений:

- 1) ликвидация расхождения между существующими потребностями муниципальных органов в квалифицированных кадрах и квалификацией выпускаемых специалистов;

- 2) уменьшение числа подготавливаемых специалистов в области муниципального управления на всех уровнях управления вакантных должностей;

3) ориентация не только лишь на подготовку и обучение новых специалистов, а также усовершенствование программ по переподготовке уже работающих муниципальных служащих;

- создание системы лидерства в муниципальных органах, нацеливание муниципальных служащих на непрерывное обучение, профессиональный и карьерный рост;

- принятие инновационных решений для осуществления кадровой политики в органах муниципального управления;

- внедрение использования новых информационных систем и современных технологий во всех сферах принятия управленческих решений, в процессе анализа, формирования и усовершенствования кадрового состава в муниципальном управлении [5].

Список литературы

1. *Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации"* от 02.03.2007 N 25-ФЗ

2. *Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»* от 01.02.2005 г.

3. *Боженев С.А.* Долгосрочная целевая программа «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики на 2011 2015 годы» // Государственное и муниципальное управление: теория и практика. 2010. 1.

4. *Иванов В.В. Коробова А.Н.* Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий. Москва: Инфра-М, 2014. 384 с.

5. *Сумароков В.З.* Особенности формирования и развития кадрового потенциала муниципальной службы в условиях реформы местного самоуправления // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2012. № 2. С. 157-163.

А.О. Вахромеева, научный руководитель *В.А. Сироткин*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Проблемы внедрения метода «альтернативной котельной» в муниципальном образовании «город Екатеринбург»

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы внедрения нового метода расчета стоимости услуг на жилищно-коммунальное хозяйство «альтернативная котельная». Приведена общая информация о показателях жилищно-коммунального хозяйства в динамике, которая показывает состояние данной сферы в муниципальном образовании «город Екатеринбург». Общая динамика ухудшения состояния жилищно-коммунальной сферы показывает необходимость создания условий для реформирования системы предоставляемых населению услуг и внедрения нового единого метода.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, альтернативная котельная, федеральный закон.