

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Гармаева Дашима Александровна

магистрант, Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова, РФ, г. Улан-Удэ

Санжин Бато Баирович

научный руководитель, канд. экон. наук, старший преподаватель, Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова, РФ, г. Улан-Удэ

PROBLEMS OF STAFFING OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

Dashima Garmaeva

Undergraduate, Buryat State University named after Dorzhi Banzarov, Russia, Ulan-Ude

Bato Sanzhin

Scientific director, Cand. economy Sciences, Senior Lecturer, Buryat State University named after Dorzhi Banzarov, Russia, Ulan-Ude

Аннотация. В статье перечислены основные проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Затронуты вопросы обучения и повышения квалификации муниципальных служащих. Рассмотрены вопросы финансового обеспечения и коррупционные явления, встречающиеся при формировании кадрового состава. Проведен анализ кадрового состава Администрации г. Улан-Удэ.

Abstract. The article lists the main problems of staffing local governments. The issues of training and advanced training of municipal employees are touched upon. The issues of financial support and corruption phenomena encountered in the formation of personnel are considered. The analysis of the personnel structure of the Administration of Ulan-Ude was carried out.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, государственные служащие, человеческий капитал, местное самоуправление, экономика.

Keywords: staffing, civil servants, human capital, local government, economy.

Современные условия и цели развития российского общества, предъявляют все большие требования к вопросу кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Человеческие ресурсы важнейший капитал любой организации, острым остается не только дефицит кадров, но и уровень профессиональных знаний и навыков. Компетентные и квалифицированные сотрудники являются основой для развития территории, решения

вопросов местного самоуправления.

Управление человеческими ресурсами организации, особенно в органах местного самоуправления, часто осуществляется в первую очередь на основе собственного опыта и интуиции практиков. Российское руководство еще не осознало необходимость научного управления персоналом организации, что в свою очередь обусловлено дефицитом квалифицированных управленческих кадров.

Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и быть методологически обоснована, а не полагаться исключительно на интуицию и опыт руководства организации. Современная кадровая система местного самоуправления должна быть связана с разработкой и реализацией политики, включающей планирование, отбор, наем и расстановку сотрудников; их адаптацию, обучение и продвижение по службе, методы и стимулирование труда; формальные и неформальные связи; работу с конфликтными ситуациями в коллективе.

Кадровое обеспечение – это система, обеспечивающая качественный и количественный состав сотрудников организации, необходимый и достаточный для ее успешного функционирования.

Основным нормативно-правовым актом регламентирующим деятельность муниципальных служащих является Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ О муниципальной службе в Российской Федерации [1].

Закон о муниципальной службе постоянно пересматривается, нововведения, предусматривающие его изменение, вносятся практически ежегодно. Это делается для того, чтобы муниципальные служащие могли эффективно и качественно выполнять свои обязанности.

В Законе предусмотрены следующие нюансы:

- особенности деятельности муниципальных служащих (на них распространяется трудовое законодательство);
- правовые основы, закрепленные на конституционном уровне (законы, уставы, нормативно-правовые акты);
- деловые отношения и отношения с другими государственными органами;
- единство обязанностей, ограничений и требований, предъявляемых как к муниципальным служащим;
- основные условия оплаты труда и предоставления социальных гарантий всем работникам и др.

Кроме того, учитываются должности, предусмотренные данной службой, правовые положения о муниципальных служащих всех статусов, а также способы их поощрения.

Должности в органах местного самоуправления формируются на основании устава, принимаемого представительным органом местного самоуправления в соответствии с нормами федерального и регионального законодательства.

В Администрации города Улан-Удэ за кадровое обеспечение отвечает Управление муниципальной службы, кадровой политики в чьи прямые обязанности входит ведение Реестра должностей муниципальной службы города Улан-Удэ, наем на вакантные должности и ведение кадрового резерва [2].

Административная деятельность города требует от сотрудников определенных знаний, навыков и умений. Муниципальные служащие должны освоить различные специальности, не имеющие аналогов в производственной сфере.

Стоит отметить, что сегодня более 90% муниципальных служащих имеют высшее образование, так в Администрации города Улан-Удэ 90% служащих имеют высшее профильное образование и 8% высшее непрофильное образование (рис.1).

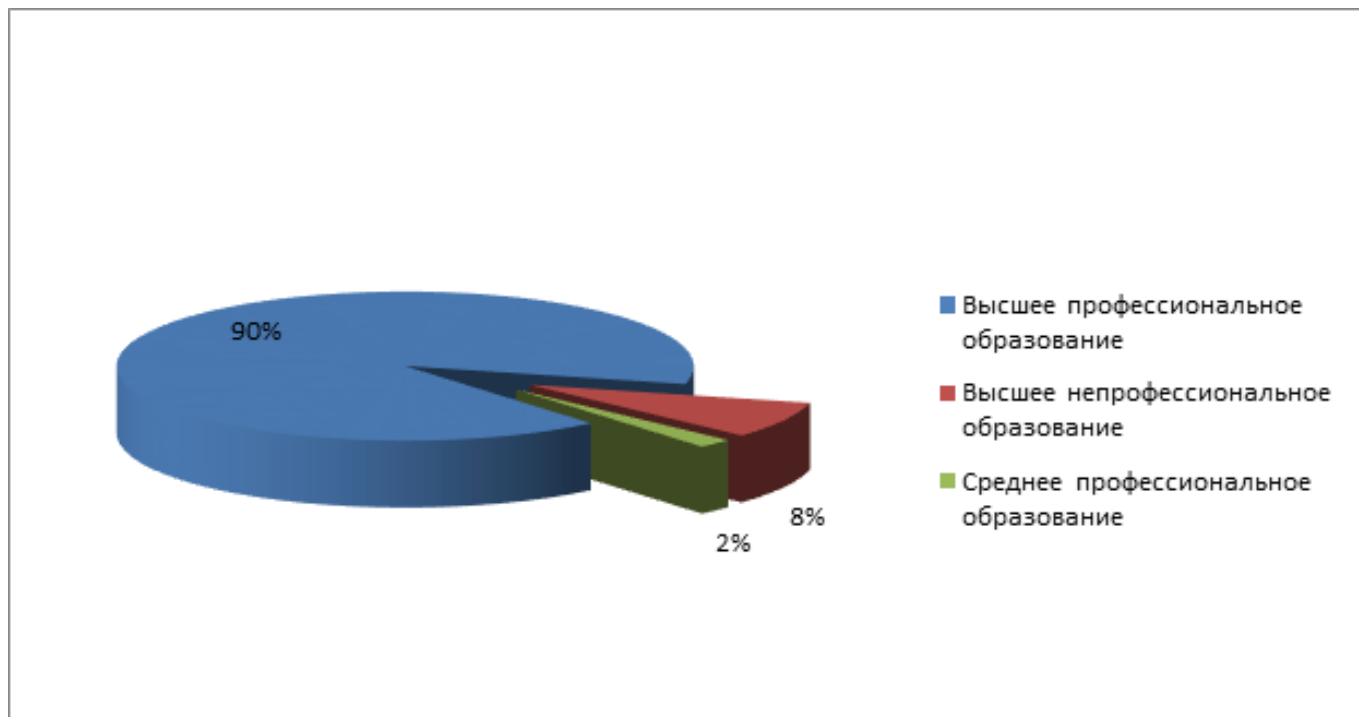


Рисунок 1. Квалификация сотрудников управления Администрации города Улан-Удэ по уровню образования в 2021 году^[1]

Проблема квалификации муниципальных служащих сегодня состоит не в наличии высшего образования, а в его качестве. Потребность муниципальных органов в квалифицированных кадрах определяет необходимость реформирования системы высшего профессионального образования в части подготовки кадров по направлению «Государственное и муниципальное управление». Необходимо чтобы программы обучения и повышения квалификации максимально соответствовали актуальной практике работы будущих специалистов. Знания, получаемые в период обучения должны быть применимы в ходе исполнения служащими ежедневных обязанностей.

Повышение квалификации действующих служащих является основой эффективной реализации поставленных задач перед муниципальной службой. Но эффективность самого повышения квалификации зависит не только от содержания программы обучения, но и мотивации для ее усвоения. Мотивированный сотрудник не только поднимет личный уровень знаний, но и поможет в становлении своих коллег. Поэтому при выборе кандидатов и программ повышения квалификации необходимо учитывать данные факторы.

Сегодня основным фактором предпочтения должности муниципального служащего выступает престиж данной профессии. Молодежь, рассматривает муниципальную службу как площадку для получения первого опыта и многие реализовываются в данной профессии. Средний возраст муниципальных служащих сегодня составляет 39 лет. Так в Администрации города Улан-Удэ более 35% сотрудников в возрасте 30-39 лет, 26,8% в возрасте 40-49 лет (рис. 2).

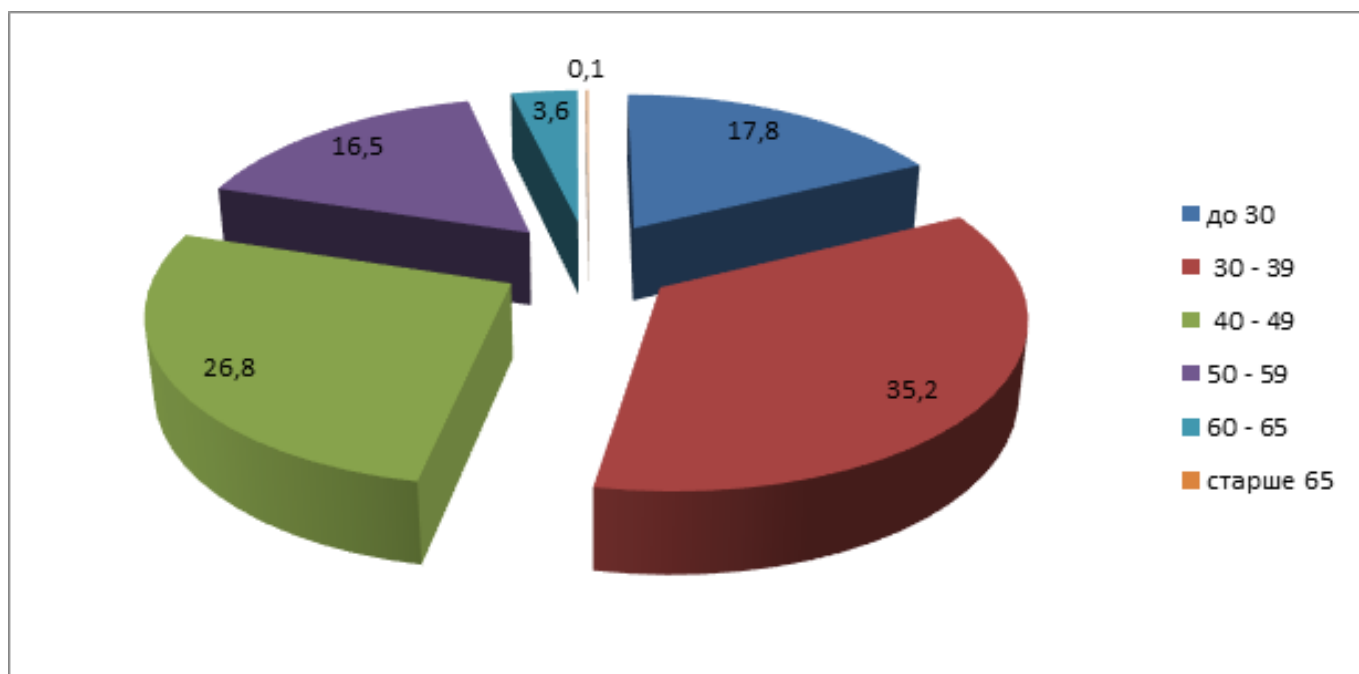


Рисунок 2. Разделение сотрудников Администрации города Улан-Удэ по возрасту в 2021 году^[2]

Среди проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления необходимо выделить и финансовую составляющую, поскольку размер заработной платы сегодня не является конкурентным на рынке труда. А квалифицированному специалисту необходим достойный уровень вознаграждения за его труд, чтобы реализовывать свои профессиональные качества.

Публичная должность при недостаточном уровне заработной платы выступает одним из факторов коррупционности сотрудника. Что является еще одной большой проблемой кадрового обеспечения.

Коррупционные явления можно встретить при формировании кадрового состава муниципальных служащих, действующие нормы правомерного поведения нарушатся при не соблюдении принципов конкурсного отбора на должность, учета достижений при приеме на работу и продвижении по службе.

Данные негативные тенденции характерны для Бурятского региона поскольку традиционная культура, национальный менталитет предполагает глубокие патриархальные установки, крепкие родственные связи и национальную толерантность, что нередко выступает основным мотивом при формировании кадрового состава органов муниципальной службы.

Такая «кадровая политика» приводит к ослаблению стремления к профессиональному совершенствованию у сотрудников, установлению климата недоверия в коллективе и «перескакиванию» сотрудников через необходимые этапы профессионального развития. В таких условиях, даже обладая необходимыми компетенциями и способностями, человек не может профессионально развиваться.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) О муниципальной службе в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2021) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/802036614> (дата обращения: 17.05.2022)

2. Официальный сайт Администрации города Улан-Удэ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ulan-ude-eg.ru/> (дата обращения: 17.05.2022)

^[1] Составлено автором по данным администрации города Улан-Удэ[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ulan-ude-eg.ru/> (дата обращения: 17.05.2022)

^[2] Составлено автором по данным администрации города Улан-Удэ[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ulan-ude-eg.ru/> (дата обращения: 17.05.2022)