Кадровый состав муниципальной службы как основной элемент повышения эффективности муниципального управления

Терехов Андрей Анатольевич
ведущий специалист комитета
административно-технического контроля
территориального управления
по Железнодорожному району администрации г. Орла,
магистрант факультета «Государственное, муниципальное управление
и экономика народного хозяйства»
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
E-mail: orelatk2014@yandex.ru

Аннотация

В статье затронуты вопросы формирования кадров для муниципальной службы, совершенствования кадровой политики муниципальных образований.

Ключевые слова: муниципальная служба, подбор кадров, кадровый состав, эффективность управления.

Одно из важнейших условий, обеспечивающих повышение эффективности муниципального управления - грамотная кадровая политика, направленная на формирование качественного состава органов муниципальной власти.

Основной целью кадровой политики муниципальной службы должно являться создание квалифицированного кадрового состава, соответствующего современным потребностям муниципального управления.

Профессионализм, уровень знаний муниципального служащего – основные характеристики, определяющие, результативность управленческого процесса. В первоочередной круг задач кадровой политики муниципальной службы входит формирование кадрового состава из наиболее перспективных, ценностно-ориентированных служащих, подготовленных, наделенных организаторскими способностями специалистов.

Подбор кадров для муниципальной службы должен опираться на прогноз потребностей на каждой конкретной территории муниципального образования, исходя из множества факторов – численности населения, Реестра должностей муниципальной службы и т.д. Важно чтобы конкурсный отбор на муниципальную службу был максимально объективен, выявлял наиболее компетентных специалистов. Важным шагом в направлении совершенствования конкурсного отбора на замещение вакантных должностей муниципальной службы стало принятие Федерального закона № 331-ФЗ «О внесении изменения в статью 13 Федерального закона «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» от 04.11.2014г., который определяет порядок формирования и специфику работы с кадрами на муниципальном уровне, а так же применение на практике современных методов подбора и формирования кадрового состава муниципальной службы. На Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров наряду с вакансиями на должности государственной службы размещается информация о вакантных должностях муниципальной службы с целью повышения прозрачности конкурсного отбора.[2]

В тесной взаимосвязи с конкурсным отбором находится создание кадрового резерва муниципальной службы. При его формировании должны в первую очередь учитываться профессиональные и деловые качества. Кадровый резерв, состоящий из квалифицированных специалистов, гарантирует качественное обеспечение муниципальной службы достойными сотрудниками, обеспечит снижение затрат на подбор и адаптацию новых кадров.

Одно из важнейших направлений кадровой политики - обеспечение профессионального развития кадров. К такому развитию можно отнести квалификационный рост, заключающийся в непрерывном накоплении опыта и необходимых для работы знаний, и профессиональную карьеру служащего. В этом направлении необходима постоянная работа по планированию должностного роста муниципальных служащих, предоставление возможностей продвижения по служебной лестнице.

Согласно законодательству одна из важнейших обязанностей муниципального служащего – поддержание своего квалификационного уровня. В число прав муниципального служащего входит право на повышение квалификации за счет бюджета муниципалитета. [1] К сожалению, часто дефицитный бюджет не позволяет служащим пользоваться такого рода возможностями, что негативно сказывается на профессионализме кадров. Еще одна сложность - нехватка программ для обучения служащих, предусматривающих специфику деятельности органов местного самоуправления в конкретных сферах. [3, с. 73] Все это ведет к потере мотивации у служащих и, как итог, к ухудшению результативности работы, снижению эффективности управленческих решений.

До сих пор остаются проблемы, связанные с отсутствием комплексного подхода в проведении аттестации, которые позволили бы проводить оценку с позиции единого целого, охватывая самые разные стороны.

С целью улучшения кадрового состава муниципальной службы и повышения эффективности управления, необходимо проводить непрерывные кадровые мониторинги: анализировать кадровый состав по различным признакам – по уровню образования, по стажу муниципальной службы и опыту работы, по половозрастным признакам и т.д.; анализировать специфику изменений численного состава органов местного самоуправления; составлять регулярные прогнозы и планы, предусматривающие проведение таких процедур как ротация или движение кадров. Одной из важнейших задач кадровой политики является решение вопроса профессионального развития муниципальных служащих.

В любом случае, решение проблем, связанных с обеспечением муниципальной службы достойными кадрами, должно быть основано на тщательно проработанной концепции, при том, что отчасти такая концепция должна находиться в постоянной разработке и претерпевать изменения в связи с реалиями времени.

Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 г. №25-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения 23.07.2016)
2. Госслужба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// gossluzhba. gov.ru/News/ Details/efe08846 (дата обращения 04.08.2016)
3. Ежевский Д. О. Правовые основы прохождения муниципальной службы в Российской Федерации // Административное и муниципальное право. 2010. № 3. С. 73