

УДК 316+35.07

© Н. В. Муратов¹, Т. Ш. Тимонина², О. Г. Савченко³, 2024

¹ Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

² Администрация городского округа Самара, Россия

³ Самарский государственный экономический

университет (СГЭУ), Россия

E-mail ^{1,2}: karpova-karpova-5656@mail.ru

E-mail ³: savoed15@rambler.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье предлагаются к обсуждению актуальные вопросы социальной направленности, связанные с формированием кадрового резерва органов местного самоуправления. Особое внимание уделяется проблеме привлечения молодых кадров и анализу возможных путей для решения данной проблемы. В основу анализа легли материалы по кадровому обеспечению Администрации г.о. Самара.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, кадровый потенциал, привлечение молодых кадров, резерв кадров, механизмы взаимодействия муниципалитета с образовательными учреждениями.

Введение

Происходящие в России политические и экономические изменения оказывают непосредственное влияние на формирование кадровой политики как в масштабах всего государства, так и на муниципальном уровне, выводя на первый план изучение вопросов, связанных с работой по формированию кадров муниципалитета и кадрового резерва.

Работа с кадровым резервом требует особого внимания, так как эффективно сформированный кадровый резерв — залог успеха муниципалитета при решении вопросов по своевременному закрытию вакантных должностей, обеспечивающих взаимодействие с населением. Профессионализм муниципальных служащих, их опыт позволяют эффективно решать данную задачу.

Цель настоящего исследования заключается в обосновании предложенных авторами подходов к формированию кадрового резерва органов местного самоуправления.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих задач:

1) на примере кадрового обеспечения Администрации городского округа Самара выявить направления задач, требующих решения, для привлечения квалифицированных специалистов;

2) сформулировать основные проблемы привлечения квалифицированных специалистов на муниципальную службу и пути их решения.

Объект исследования — кадровое обеспечение органов местного самоуправления, предмет исследования — подходы к формированию кадрового резерва.

Результаты исследования

В системе местного самоуправления в последнее время уделяется все больше внимания выполнению общественных задач, что непосредственно связано с кадровым составом муниципалитета. Практика показывает, что вопрос реформирования муниципальной службы (ее обновления с учетом современных требований) актуален не только при отборе и подборе персонала, его рациональной расстановке, но и при эффективной работе по формированию и развитию кадрового резерва [1].

Значимость формирования кадров и кадрового резерва в муниципальных органах власти, их деловая оценка и развитие повышается в связи с тем, что кадровая политика муниципалитета — элемент кадровой политики и государства, и региона, что находит отражение в федеральных и региональных нормативных актах.

В условиях инновационной экономики кадровый потенциал играет огромную роль в муниципальном управлении, без которого невозможно обеспечить эффективное управление, формирование и реализацию эффективной кадровой политики, учитывающей индивидуальные интересы муниципальных служащих, и, совмещая их с интересами муниципалитета, обеспечить эффективное формирование и развитие кадрового резерва [2].

От того, насколько эффективно организована работа с кадровым резервом, напрямую зависит оперативность закрытия образовавшихся вакансий, оптимальная расстановка резервистов в соответствии с их уровнем профессиональной подготовки.

Разберем проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления на примере Администрации г.о. Самара. Для этого рассмотрим состав муниципальных служащих по стажу и гендерной принадлежности.

Общая численность работников системы муниципального управления, в соответствии с кадровой документацией Департамента по управлению персоналом и кадровой политике Аппарата Администрации городского округа Самара [3], составляет 1374 человека. Распределение сотрудников по стажу выявило следующее:

– муниципальных служащих со стажем до 1 года – 57 человек (4,63% от общего числа сотрудников);

– муниципальных служащих со стажем от 1 года до 5 лет – 124 человека (10,06%);

– муниципальных служащих со стажем от 5 до 10 лет – 181 человек (14,09%);

– муниципальных служащих со стажем от 10 до 15 лет – 231 человек (18,75%);

– муниципальных служащих со стажем свыше 15 лет – 693 чел. (56,25%).

Такие результаты наглядно показывают, что в составе муниципальных служащих Администрации городского округа Самара наибольшую долю (более 50%) имеют сотрудники со стажем свыше 15 лет, и говорят о высоком проценте обеспеченности высокопрофессиональными кадрами. В то же время численность муниципальных служащих моложе 30 лет составляет порядка 10% от общего числа муниципальных служащих, что говорит о недостатке молодых кадров. Средний возраст муниципальных служащих Администрации городского округа Самара на момент исследования составил 43 года.

Особенностью кадрового обеспечения Администрации городского округа Самара является численный перевес муниципальных служащих женского пола (991 человек) над служащими мужского пола (241 человек) в соотношении 80 к 20.

Считаем, что особое внимание необходимо уделить проблеме привлечения молодых кадров. Для этого необходимо ответственно подойти к формированию кадрового резерва.

Сущность работы по формированию кадрового резерва муниципалитета заключается в том, что на каждую муниципальную должность нужно зарезервировать специалистов, имеющих уровень профессиональной подготовки, отвечающий предъявляемым требованиям, и способных приступить к исполнению профессиональ-

ных обязанностей по мере появления вакансии. Но для привлечения в муниципалитеты профессионалов необходимо решение различных задач социальной направленности:

– привести денежное содержание муниципальных служащих в соответствие со средним уровнем заработной платы на рынке труда;

– обеспечить возможность профессионального, интеллектуального, творческого развития муниципальных служащих, внедрение системы «кадровых» лифтов;

– разработать дополнительные меры социальной поддержки и социальных гарантий для муниципальных служащих;

– способствовать повышению престижности муниципальной службы.

Одним из подходов к формированию кадрового резерва муниципалитета может стать вариант, приведенный авторами работы [1], а именно — организация тесного взаимодействия с высшими учебными заведениями.

По нашему мнению, применение данного варианта возможно при условии создания механизмов, цель которых — увеличение количества обучающихся, направляемых на практику в органы местного самоуправления. Несомненно, что при отборе претендентов необходимо придерживаться требований, заложенных в профессиональных стандартах, а следовательно, обратить внимание на направления, реализующие образовательные программы высшего образования «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция» и «Экономика» [4].

Формирование внешнего кадрового резерва из числа студентов по результатам конкурсного отбора, по результатам прохождения практики позволит формировать внешний кадровый резерв с уровнем кадрового потенциала, отвечающим требованиям муниципальной службы. Для большей мотивации резервистов, включенных в кадровый резерв, возможна разработка дорожных карт их профессионального роста с использованием при этом возможности образовательных организаций по развитию профессиональных компетенций резервистов, с учетом должностей, прописанных в дорожной карте [5].

При этом необходимо отметить, что закрытие вакансий только из числа внешнего кадрового резерва может привести к текучести кадров из внутреннего резерва в связи с отсутствием карьерного роста [6]. Поэтому взаимодействие с высшими учебными заведениями можно расширить и в отношении развития профессиональ-

ных компетенций внутреннего кадрового резерва, например, по средствам получения дополнительного образования по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, используя современные информационные технологии (дистанционное обучение). По результатам обучения необходимо провести оценку уровня полученных знаний и возможного карьерного перемещения.

Делая акцент в исследовании на социальном аспекте формирования кадрового резерва муниципалитета, необходимо учитывать степень удовлетворенности молодежи условиями получения образования в зависимости от изменения тенденций рынка труда. Согласимся с Е. А. Погребцовой в том, что в современных условиях необходимо обратить особое внимание на механизм направления кандидатов на целевое обучение; рассмотреть возможность их поддержки в период обучения, а возможно, и после трудоустройства в первый год работы [7].

Выводы

Несмотря на то, что нормативными актами и внутренними документами муниципалитетов утверждены требования к кандидатам и методы их отбора, а также определены обязанности ответственных лиц, занимающихся работой с кадровым резервом, необходимо разрабатывать новые подходы для привлечения молодых специалистов на муниципальную службу. Качественно продуманная программа формирования и развития кадрового резерва (внутреннего и внешнего) обеспечит формирование положительной динамики деятельности муниципалитета и лояльности резервистов к будущей должности.

При формировании внутреннего и внешнего кадрового резерва необходимо предусмотреть группу резервистов, способных оперативно занять появившиеся вакансии (тактический резерв), и группу резервистов, достигших определенного профессионального уровня, обладающих инновационным мышлением, способных решать сложные профессиональные задачи в условиях быстрых изменений (стратегический резерв).

Литература

1. Товченко Р. Б., Самилкина И. В., Чумак П. В. Особенности и проблемы переподготовки муниципальных служащих: социальный аспект // Вестник Самарского муниципального института управления. 2023. № 3. С. 31–38.

2. Игнатов В. Г. Актуальные проблемы подготовки и формирования кадрового резерва органов власти и управления // Государственное и муниципальное управление: ученые записки СКАГС. 2013. № 1. С. 5–11.

3. Официальный сайт Администрации г.о. Самара. URL: <https://www.samadm.ru/>.

4. Зайцева Т. В., Нежина Т. Г. Привлечение молодежи на государственную и муниципальную службу: опыт регионов России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. № 4. С. 160–189.

5. Калинин Г. И. Региональный резерв управленческих кадров (на примере Краснодарского края) // Очерки новейшей камералистики. 2020. № 2. С. 6–15.

6. Шарин В. И., Полещук А. М. Муниципальный кадровый резерв: проблемы функционирования // Human Progress. 2022. Т. 8. Вып. 3. С. 17. URL: http://progress-human.com/images/2022/Том8_3/Sharin.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.183.17.

7. Погребцова Е. А. Научные подходы к формированию кадрового потенциала муниципальной службы // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2023. Т. 4. № 4. С. 243–260.

*Статья поступила в редакцию 30.09.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*