

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© 2019 А. А. Желнинская, Л. А. Новикова

Воронежский институт высоких технологий (Воронеж, Россия)

Статья посвящена рассмотрению проблем, связанных с профессиональной подготовкой государственных служащих, и, понимая, что самое выгодное вложение – это вложение в подготовку кадров, считаем, что не менее важным остается эффективность применения полученных знаний. Добиться эффективности профессиональной подготовки государственных служащих возможно лишь при определении принципов и приоритетов кадровой политики и умелого управления кадровым потенциалом государственной службы.

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровый потенциал, управленческие инновации, профессиональная подготовка кадров, знания.

Проведенная административная реформа в стране, которая должна повысить управляемость как государственной, так и общественной жизни, не может быть реализована без высокоэффективного обеспечения кадровой составляющей всех уровней вертикали власти в стране. На сегодняшний день можно выделить одну из особо важных проблем в ходе реализации данной реформы – это формирование и развитие кадрового потенциала государственной службы.

Люди с профессиональными знаниями и умениями являются ценностью, особенно в странах с развитой промышленностью. В сфере государственной службы России качественные кадры имеют особую значимость. Поэтому вопрос о повышении эффективности кадровой политики государственной службы России является крайне важным.

Итак, важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности выступает совершенствование системы управления, государственной и муниципальной службы. Важность данного вопроса объясняется тем, что создание новых систем обеспечения кадрового потенциала государственной службы может выступать элементом улучшения государственной службы и ее обеспечения кадров [5].

Определение понятия «кадровый потенциал» в большинстве источников сле-

дующее - это совокупность всех знаний и способностей работников организации, которые направлены на решение определенных задач.

Без регулярного обновления кадров, освобождения кадровой работы от неправильности тяжело рассчитывать на успех реформирования общества и экономики. Оздоровление кадрового корпуса государственного и муниципального управления возможно только при активном участии общественности, а не только отдельных органов (правоохранительных) и высших должностных лиц на федеральном, региональном или местном уровнях [1].

Развитие персонала начинает играть все наиболее важную роль в достижении государственной службой своих стратегических целей, по мере того как изменяются деятельность и структура организации, требуются постоянные изменения в моделях поведения персонала.

Обеспечение постоянного соответствия уровня профессиональной компетенции персонала государственной и муниципальной службы требованиям развития экономики и социальной сферы для наиболее эффективного достижения принимаемых целей возможно при активном внимании к таким факторам как: достижение целей и точное программирование всех сторон деятельности на всех уровнях управления; постоянное накопление профессиональной компетентности; регулярная обратная связь, оценка деятельности; формирование эффективной системы мотивации для работников государственной службы; поощрение обновления знаний [2].

Желнинская Анна Анатольевна – Воронежский институт высоких технологий, студент магистратуры.
Новикова Людмила Алексеевна – Воронежский институт высоких технологий, к. т. н., доцент, novikova.lyuda2013@yandex.ru.

Использование вышеуказанных факторов возможно через реализацию соответствующего альтернативного подхода к развитию персонала: найм работников с внешней стороны или коллективное развитие персонала; обучение и повышение квалификации.

Формирование и развитие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы – процесс систематический. Каждая программа развития человеческих ресурсов государственной и муниципальной службы должна быть ориентирована на измеримое улучшение конкретных показателей деятельности органов управления государственного и муниципального уровня.

Актуальным сегодня становится переход от различных форм профессиональной подготовки к совершенствованию ее содержания. Процессы становления и развития местного самоуправления обусловили постановку принципиально новых проблем перед персоналом муниципального управления. Изменение содержания и характера многих задач, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительной власти повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности муниципальных служащих, что справедливо и для государственной службы.

При этом, препятствием на пути создания целостной системы управления обучением муниципальных служащих в России являются нерешенные, в первую очередь, с определением системы управления подготовкой и повышением квалификации персонала органов местного самоуправления.

Реализация мероприятий по созданию единой системы подготовки и переподготовки кадров для местного самоуправления должно сопровождаться совместной работой федеральных и региональных органов государственной власти, органов местного самоуправления, включающей, в том числе, определение критериев и методики профессионального аудита и аттестации муниципальных кадров и кадров государственной службы, связанной с обеспечением системы местного самоуправления.

Проблема обучения персонала органов местного самоуправления имеет два аспекта. Первый из них связан с деятельностью образовательных учреждений высшей школы, в рамках которых осуществляется подготовка кадров. Требование существенного роста профессионализма государственных и муниципальных служащих обуславливает не-

обходимость реформирования системы высшего профессионального образования кадров для местного самоуправления и государственной службы, основных направлений совершенствования действующего государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Государственное и муниципальное управление» [3].

Целесообразно проводить дифференцированный отбор слушателей для подготовки по различным программам с учетом требований к занимаемой должности и возможностям карьерного продвижения.

Важность имеет и разработка индивидуальных планов профессиональной подготовки как для служащих, имеющих достаточную квалификацию для осуществления возложенных функций, так и для служащих, не имеющих необходимых знаний, опыта в сфере государственного управления. Совершенствование профессиональной подготовки возможно только на основе анализа эффективности программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации; содержания учебных курсов и программ с целью их большей ориентации и адаптации на практике.

Современным законодательством определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, обозначены основные требования к персоналу муниципальной службы. На федеральном уровне сформирована концепция государственной кадровой политики, которая понимается как общенациональная стратегия развития кадрового потенциала. Деятельность, которой занимаются государственные служащие, является интеллектуальной, ответственной, компетентной и высокопрофессиональной и базируется на государственной правовой основе [2]. Каждая из этих составляющих общих требований, предъявляемых к госслужащим, обуславливает необходимость соответствующей подготовки, что связано с высокой значимостью их деятельности [6].

Современный руководитель в органах власти и управления должен представлять собой индивид, личность с социально-рыночной психологией в виде мыслительно-позитивной установки, ценностных ориентиров, ощущений, эмоций, подсознания, направленной на увеличение позитивных, стимулирующих деятельность работника ценностей, прирост полезности, доступности услуг,

имиджа, доверия граждан власти, удовлетворения управленческим трудом и т. д.

Для успешного решения вопроса формирования нового поколения профессионально пригодных кадров для государственного муниципального управления необходимо последовательное и глубокое изучение всех стадий, составляющих процесс воспроизводства трудовых ресурсов для замещения должностей руководителей и специалистов.

Таким образом, эффективная кадровая политика на государственной службе должна строиться на основе комплексности, целостности и системности для создания основ обеспечения качественной работы персонала. Крайне важная задача - создание современной, перспективной модели регулирования работы кадров государственной структуры. Необходимо сформировать долговременную систему социального управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асадуллина, Н. З. Реализация кадровой политики в Российской Федерации: цели и проблемы реализации / Н. З. Асадуллина, Р. Р. Шапошникова. – Издательство: ООО «Институт управления и социально-экономического развития» (Саратов), 2014. – № 1-1 (10). – С. 123-125.

2. Мизинцева, А. А. Особенности кадровой политики в сфере государственного управления финансами. // Современные тенденции в экономике и управлении: новый

взгляд: материалы 111 Международной конференции: в 2-х частях. Часть 1. / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2010

3. Саралинова, Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. – М.: РИОР, 2011. – С. 65-68.

4. Турчинов, А. И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А. И. Турчинов, К. О. Магомедов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 122 с.

5. Зуденкова, С. А. Особенности кадрового обеспечения местного самоуправления / С. А. Зуденкова // Государственное и муниципальное управление в Российской Федерации: современные проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов преподавателей, аспирантов и студентов кафедры государственного и муниципального управления (отв. ред. В. Б. Зотов). – М.: Издательский дом ГУУ. 2017. – С. 157-161.

6. Милькина, И. В. К вопросу о подготовке выпускной квалификационной работы бакалавра по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» / И. В. Милькина, С. А. Зуденкова // Муниципальная академия. – 2016. – № 4. – С. 90-96.

PROBLEMS OF FORMATION OF HUMAN CAPACITY IN THE PUBLIC AND MUNICIPAL SERVICES IN MODERN CONDITIONS

© 2019 A. A. Zhelninskaya, L. A. Novikova

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The article is devoted to consideration of issues related to the professional training of civil servants, and, realizing that the most profitable investment - an investment in training, we believe that it is not less important is the effectiveness of the application of acquired knowledge. To ensure the effectiveness of professional training of civil servants is only possible when defining the principles and priorities of the HR policy and skillful human resources management in civil service.

Keywords: municipal service, human resources, management innovation, professional training, knowledge.