

Секция «Повышение качества социально-экономического развития регионов и муниципальных образований России»

Совершенствование механизмов развития кадрового потенциала местного самоуправления в Краснодарском крае

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Суряднов Владислав Васильевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра стратегического планирования и экономической политики, Москва, Россия

E-mail: SuryadnovVV@sra.msu.ru

Кадровый потенциал органов местного самоуправления по своей сущности, роли и содержанию выступает значимым социально-политическим явлением в системе муниципального устройства и реализуется через кадровую политику.

На сегодняшний день работа по подготовке и рекрутингу молодых кадров для органов местного самоуправления ведется активно, но уровень результативности остается неудовлетворительным, что влияет на качественный и количественный состав местных администраций, низкий кадровый потенциал и замедление темпов развития местного сообщества.

Основу кадрового потенциала развития местных сообществ составляют муниципальные служащие, сотрудники органов местного самоуправления, выборные должностные лица, а также депутаты советов муниципальных образований различного уровня.

Благодаря эффективной работе на территории Краснодарского края Совета молодых депутатов, его члены по праву заслужили звание основы кадрового резерва региона. После успешного прохождения школы выборов, многие из них идут работать в исполнительные органы власти и в дальнейшем уверенно поднимаются по карьерной лестнице[1].

Запуск в 2017 году всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России», подтолкнул ряд регионов на внедрение аналогичных кадровых проектов. Один из них был инициирован на Кубани, при поддержке управления кадровой политики был запущен краевой конкурс управленцев «Лидеры Кубани - движение вверх!».

Были сформулированы и в рамках конкурса выявлялись четыре профиля управленца, которые могут способствовать новым способам обновления кадров: системный, антикризисный, управление коммуникациями и инновационный[2].

После успеха краевого кадрового конкурса, в ряде районов Краснодарского края были запущены подобные муниципальные проекты. Например, в апреле 2019 года был запущен кадровый конкурс «Лидеры Кореновского района — только вперед!»[3], кадровый конкурс муниципального образования Успенский район.

Проведение подобных конкурсов на местном уровне позволяет повысить интерес к муниципальной службе, расширить кадровый потенциал, выявить наиболее перспективные кадры и сформировать функциональный кадровый резерв.

Согласно проведённому нами массовому опросу за каждый пункт предложения по повышению кадрового потенциала на местном уровне (повышение открытости; внедрение практик работы с кадрами из бизнеса; повышение информированности о кадровых возможностях; внедрение кадрового планирования; внедрение дистанционных форматов; проведение интерактивных кадровых конкурсов; расширение доступности муниципальной службы; применение инновационных практик развития кадрового потенциала), учитывая

пункт «всё вышеперечисленное важно», положительную оценку дали от 38 до 66 % опрошенных в соответствии с рисунком 1.

Помимо представленных выше предложений, в рамках экспертного опроса был выделен ряд дополнительных инициатив для развития кадрового потенциала местных сообществ: введение эффективных систем материального поощрения муниципальных служащих за достижение целевых показателей; обмен кадрами между регионами; тесное взаимодействие, открытый диалог с местным сообществом; применение инновационных форм обучения, решение вопроса с уровнем оплаты труда.

Для решения выявленных проблем в работе с кадрами на местном уровне, мы предлагаем следующие рекомендации:

- обеспечить внедрение наиболее успешных инновационных практик кадровой работы для реализации в органах местного самоуправления Краснодарского края;
- обеспечить обновление механизмов подбора кадров, которые имеют опыт руководящей работы на управленческих постах и кадров, имеют высокий управленческий потенциал;
- обеспечить совершенствование механизма, направленного на удержание высокопрофессиональных специалистов в системе муниципальной службы;
- создать систему отбора на основе методик, которые позволяют оценивать уровень навыков стратегического и системного мышления, управленческий потенциал кандидатов и готовность к инновациям;
- усовершенствовать систему непрерывного образования, профессиональной подготовки муниципальных служащих на основе применения современных образовательных программ и инновационных технологий обучения, которые позволяют овладеть новейшими инструментами и подходами к управлению и решению проблем;
- обеспечить функционирование механизма, который позволит эффективно подбирать, отбирать и подготавливать резерв управленческих кадров;
- обеспечить возможность оперативно замещать вакантные руководящие должности в органах местного самоуправления, с актуализированной базой высококвалифицированных специалистов-управленцев;
- усовершенствовать и модернизировать работу кадровых служб и повышение квалификации работников кадровых служб;
- провести реформирование системы оплаты труда муниципальных служащих, вынести на федеральный уровень инициативы: а) по определению расчётного коэффициента для установления размера должностного оклада; б) разработке методики расчёта должностных окладов по ведущим, главным и высшим должностям муниципальной службы исходя из должностного оклада по самой младшей должности муниципальной службы; в) определению правил ежемесячного начисления надбавок к должностному окладу муниципальных служащих с высшим образованием, а также надбавок за непрерывный стаж работы в органах местного самоуправления.
- пересмотреть систему кадровой работы на муниципальной службе с возможным привлечением к работе на неполный рабочий день или расширением выполняемых задач на стажировке для студентов профильных направлений, а также выделением удалённого (дистанционного) формата работы для части должностей.

Таковы некоторые выводы и рекомендации, направленные на совершенствование процесса развития кадрового потенциала. Их реализация будет способствовать повышению эффективности работы органов муниципального управления в сфере кадровой политики.

Источники и литература

- 1) Корниенко Т.А. Молодежное самоуправление в Краснодарском крае: правовое регулирование и формы организации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2014. С. 262–278.
- 2) Андриюшина Е.В. К юбилею кафедры политического анализа МГУ имени М.В. Ломоносова // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. № 74. С. 297–308.
- 3) В Кореновском районе стартует кадровый конкурс «Лидеры Кореновского района — только вперед!» // Портал исполнительных органов государственной власти Краснодарского края. 27.03.2019. URL: <https://krasnodar.ru>

Иллюстрации

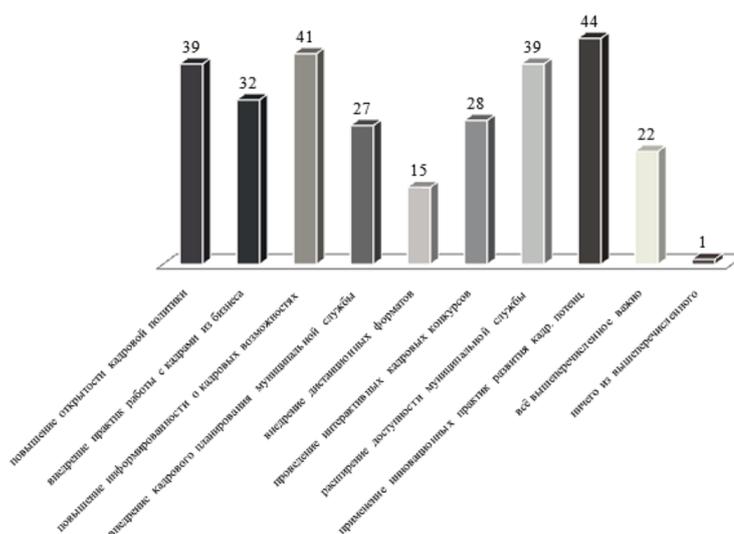


Рисунок 1 – данные массового опроса по 5 вопросу анкеты «Как вы считаете, что необходимо сделать для повышения кадрового потенциала на местном уровне?»

Рис. 1. Рисунок 1 – данные массового опроса по 5 вопросу анкеты «Как вы считаете, что необходимо сделать для повышения кадрового потенциала на местном уровне?»