

ЭКОНОМИКА

Болдырева Нина Павловна

канд. экон. наук, доцент

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет»
г. Орск, Оренбургская область

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация: в данной статье рассматриваются система кадрового обеспечения муниципальной служб, а также требования к уровню знаний, навыков и умений, которые предъявляются к муниципальным служащим. Анализируются методы оценки муниципальных служащих, особенности подготовки специалистов, зачисленных в резерв, задачи кадровой службы. Подчеркивается необходимость проведения оценки работников кадровой службы, уточнение состава службы кадров и должностных инструкций ее сотрудников.

Ключевые слова: кадры, кадровый менеджмент, муниципальная служба, кадровое обеспечение, подбор персонала.

Основанием системы кадрового обеспечения является процедура планирования потребности муниципальной службы в персонале, которая определяется стратегией ее развития.

В системе кадрового обеспечения муниципальной службы большое внимание уделяют определению потребности в персонале, что дает возможность в дальнейшем установить на конкретный период времени не только количественный, но и качественный состав персонала. Вся дальнейшая деятельность в системе кадрового обеспечения будет зависеть от того, насколько правильно осуществлен набор, и какие люди были выбраны для работы в организации. Следовательно, чтобы обеспечить организацию требуемыми специалистами, необходимо не только знать какие задачи они будут решать во время работы, но и каковы характеристики данных работ.

В настоящее время наблюдается активное устаревание профессиональных навыков специалистов, поэтому чтобы обеспечить более успешную работу организации необходимо постоянно стремиться к повышению квалификационного уровня своих сотрудников. К основным формам профессионального развития относят развитие и планирование карьеры, профессиональное обучение и подготовку резерва руководителей. Контроль и оценка эффективности труда представляют собой процесс сопоставления результатов исполнения с задачами, целями, которые стоят перед организацией.

Не менее важное место в системе кадрового снабжения муниципальных служб необходимыми специалистами занимает нормативно-методическое обеспечение. Это комплекс документов организационного, методического, распорядительного и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы, которые определяют основные нормы, правила, требования, характеристики, методы и другие данные, необходимые для решения задач кадрового снабжения организации рабочей силой. Данные документы должны быть утверждены в определенном порядке компетентным органом или руководством учреждения. Нормативно-методическое обеспечение является основным источником создания условий для более эффективной подготовки, принятия и внедрения решений по вопросам кадрового обеспечения организации. Оно представляет собой не только организацию разработки, но использование методических документов в процессе работы муниципальных служб.

Требования к уровню знаний, навыков и умений, которые предъявляются к муниципальным служащим, зависят от занимаемой должности и выполняемых функций.

Необходимо отметить, что чем выше должность, которую занимает специалист, тем большую роль в деятельности муниципального служащего играют управленческие и экономические знания и, следовательно, тем меньшее значение имеют технические знания и умения.

Особенность и содержание управленческого труда в деятельности муниципального служащего определяют требования не только к соответствующим профессиональным знаниям, навыкам и интеллектуальным способностям, но и к его личностным качествам.

Для муниципальных служащих особое значение имеют их способности и качества, потому что в сфере управленческой деятельности гражданам предоставляют жизненно важные услуги.

Именно поэтому растет количество и активность взаимоотношений с внешней средой, то есть предпринимателями, общественными организациями, учреждениями, населением. При этом необходимо отметить, что вовлеченными в эти контакты оказываются не только руководители, но и рядовые сотрудники органов муниципальной службы.

Муниципальный служащий является сотрудником, который оказывает услуги клиентам-гражданам, исходя из их требований, удовлетворения их спроса и потребностей.

Отбор муниципальных служащих заключается не только в определении пригодности работников конкретной должности муниципальной службы, но и в отборе наиболее подготовленных специалистов для выполнения обязанностей по данной должности.

Распределение муниципальных служащих по структурным подразделениям и должностям происходит в соответствии с уровнем и профилем их подготовки, опытом работы, личностными и деловыми качествами.

На замещение соответствующих должностей в муниципальной службе при подборе кадров можно использовать конкурс на вакантную должность. При этом необходимо учитывать не только оценку уровня и профиля образования претендента, его квалификацию, стаж, направления предыдущей деятельности и других формальные показатели, но и учесть оценку его личностных качеств и совместимости с окружением. Главной задачей является оценка относительно устойчивых признаков личности будущего муниципального служащего, его потенциала. Федеральным законом от 02.03.07 №25 – ФЗ «О муниципальной службе

в РФ» установлен порядок приема на муниципальную службу, ее прохождения и увольнения [1].

Практически во всех странах мира основанием для приема на муниципальную службу является наличие у претендента определенных профессиональных данных, а также соответствующего документа об образовании. В некоторых странах, несмотря на то, что при приеме на определенные должности муниципальной службы наличие профессиональной подготовки не требуется, но чтобы приступить к исполнению своих обязанностей или получить более высокую должность такие специалисты должны пройти усиленный курс обучения и сдать профессиональный экзамен.

Методы оценки муниципальных служащих зависят от характера и специфики их работы. Оценку работников, которые выполняют сравнительно несложную работу, осуществить гораздо проще, чем оценку деятельности руководителей. Для выявления у кандидата определенных качеств, которые требуются для замещаемой вакантной должности муниципальной службы, может быть проведено анкетирование. Состав и формулировки вопросов анкеты должны основываться на перечне тех основных качеств, которые необходимы служащему на конкретной должности. Анкета может быть разработана с помощью метода экспертного опроса специалистов. К ее составлению могут привлекаться специалисты по организации и экономики труда, социологии и психологии.

Для оценки соискателей на муниципальную службу, кроме анкетирования, можно также применять тестирование. Оно заключается в том, что претендентам на вакантную должность предоставляют заранее подготовленные тесты по какой-либо проблеме из соответствующей сферы муниципальной деятельности и затем устанавливают на этой основе количественные показатели, которые определяют уровень кандидата.

Иногда руководителям муниципальных служб приходится идти на компромиссы, так как подобрать идеального специалиста практически невозможно. Необходимо также учитывается и тот факт, что отбор кадров представляет собой не

только выбор конкретного работника на определенную должность, но и происходит создание всего коллектива работников. Поэтому если рассматривать с позиций коллектива, то руководитель пытается качествами одного работника возместить недостаток аналогичных качеств у другого. В результате вполне реально из не совсем идеальных отдельных работников создать эффективно работающий коллектив.

Важным источником замены вакантных руководящих должностей муниципальной службы является кадровый резерв. Его количественный состав определяется исходя из общего количества должностей руководящего состава муниципальной службы с тем, чтобы на каждую номенклатурную должность в резерве остались один или два кандидата. Резерв формируется не на каждую должность, а на группу однородных должностей. Как показывает практика, эффект резерва снижается, если ориентируются только на одного человека. Конкуренция между несколькими претендентами на одну должность повышает преимущество наиболее подготовленного кандидата. В основу включения кандидатов в список резерва кадров должны быть положены требования относительно профессиональной компетентности, творческого подхода, организаторских способностей, ответственности, высоких моральных качеств. Работа с людьми, которые рекомендованы для включения в резервный состав, создание резерва должны быть прозрачны.

Подготовку специалистов, которые зачислены в резерв, проводят на основе личных планов, позволяющих сопоставить характеристики каждого кандидата с «портретом идеального специалиста» на данной должности. В данном случае лучше всего применять тестирование и метод экспертных оценок. Тестирование даст возможность осуществить общую и достаточно объективную оценку работников, включенных в список резерва, однако в этом случае необходимо использовать специально разработанные тесты для каждой должности и истолкование их профессиональными психологами. Метод экспертных оценок позволяет на основе экспертной оценки изучить персональные характеристики кандидата по каждой из составляющих портрета идеального работника. В качестве экспертов

участвуют сотрудники, которые хорошо знают резервиста. Преимуществом данного метода является то, что он прост в применении и имеет низкие издержки. В результате сравнения характеристик работника из списка резерва и идеального служащего определяется область развития. В план развития необходимо включать конкретные мероприятия, которые направлены на устранение несоответствий, с указанием сроков их внедрения.

Превалирующей формой подготовки кадрового резерва является обучение в процессе трудовой деятельности. Содержание и объем подготовки определяют исходя из сопоставления знаний кандидата, которые были выяснены в результате экспертной оценки, требований, предъявляемых к данной должности. Кроме постоянного обучения на рабочем месте, в настоящее время практикуется перемещение работника по горизонтали и по вертикали. Для освоения передового опыта, стажировки на различных должностях, замещение соответствующих работников на время их отпусков планируются командировки. Работники, которые зачислены в кадровый резерв, должны быть направлены на переподготовку и повышение квалификации в первую очередь.

В связи корректировкой плана развития, изменения списка кадрового резерва требуется постоянная оценка состава резерва.

От периода пребывания кандидата в резерве зависит эффективность работы с кадровым резервом. Как показывает опыт, для получения более точной оценки способностей работника и исследование возможностей его выдвижения на руководящую должность, необходим трехлетний срок. При таком сроке работник, который находится в резерве, переходя на должность будет уже в курсе всех дел, и достаточно легко освоится в новой должности.

Во всех исполнительных органах муниципальных образований существуют кадровые службы с различными названиями и численностью, в некоторых организациях это может быть и один человек, который полностью ведет все кадровую работу. Между тем задачи кадровой службы достаточно объемные, к ним относят проведение мониторинга кадровой составляющей муниципального

управления, маркетинг, выявление проблем социально-экономического становления территории, решение которых требует дополнительных теоретических знаний и практических навыков, формирование муниципального заказа на подготовку работников муниципальной службы.

Следовательно, необходимо проводить оценку самих работников кадровых служб, а также работу, связанную с уточнением состава службы кадров и должностных инструкций ее сотрудников. На смену работникам кадровых служб, которые не имеют специального образования, должны прийти специалисты, имеющие экономическую, психологическую, юридическую подготовку, готовые не только понимать проблемы развития местного самоуправления, но и комплексно разрешать задачи кадрового обеспечения муниципального управления.

Важнейшее значение в процессах кадрового обеспечения и становление кадрового потенциала муниципальной службы с учетом всех требований имеет деятельность, которая связана с созданием и эффективным использованием кадров муниципальной службы.

Список литературы

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. №10. Ст. 1152.