

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

Алексеева Ирина Афанасьевна

магистрант

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ТЕХНОЛОГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ (НА ПРИМЕРЕ ВЕРХОЯНСКОГО РАЙОНА РС(Я))

***Аннотация:** статья посвящена анализу кадрового обеспечения муниципальной службы на примере муниципального образования. Развитие технологий управления персоналом в муниципальной службе требует кардинально нового подхода к кадровому составу муниципальных образований.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, кадровое обеспечение, муниципальные образования.*

Совершенствование кадров создаётся с целью обеспечения стабильности всех звеньев муниципальной службы, высокой эффективности исполнения муниципальных должностей. Совершенствование кадрового обеспечения муниципальных служащих отражено в работе А.А. Матвеевой, А.В. Михайловой [2], А.В. Михайлова [3; 4]. Оно является стимулом повышения профессионализма и деловой активности муниципальных служащих. На наш взгляд, является необходимым охарактеризовать современное положение данного вопроса на примере Верхоянского улуса. В статье мы поставили следующие цели и задачи: – изучить вопрос совершенствования кадрового обеспечения муниципальной службы на примере Верхоянского района РС(Я); – привести общую характеристику улуса; – рассмотреть процесс кадрового обеспечения в улусе.

Верхоянский район – муниципальное образование на Севере Якутии. Административный центр улуса – посёлок городского типа Батагай. Население

улуса – примерно 11954 человек. В состав района входят 17 муниципальных образований, объединяющие 29 населённых пунктов. Резерв кадров муниципальных служащих в Верхоянском районе представляет собой специально скомплектованную группу муниципальных служащих с потенциальными возможностями к продвижению по службе и к руководящей деятельности, которые при определённой дополнительной подготовке будут отвечать квалификационным требованиям соответствующих муниципальных должностей. Работа по формированию и подготовке кадрового обеспечения муниципальной службы строится в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», законами субъектов РФ о муниципальной службе и другими нормативными правовыми актами [6, с. 35].

Работа с резервом кадров в Верхоянском улусе проводится в соответствии с годовыми планами работы, увязанными с соответствующими программами развития муниципальной службы. Организацию работы осуществляет руководитель органа местного самоуправления, кадровая служба органа местного самоуправления при непосредственном участии руководителей структурных подразделений. Для повышения качества данного процесса могут привлекаться научные организации, консультанты, советчики, соответствующие эксперты, другие специалисты в области экономики, педагогики, социологии, психологии, юриспруденции и др. [1, с. 90].

Принципы подбора муниципальных служащих в Верхоянском улусе в резерв кадров: а) отбор муниципальных служащих для зачисления в резерв основан на всесторонней оценке результатов их служебной деятельности. Итогом этой работы служит выявление муниципальных служащих, способных к замещению муниципальных должностей более высокой группы; б) в практической работе при отборе муниципальных служащих в резерв кадров учитываются: уровень профессиональной компетенции, стаж и опыт работы в области муниципального управления, возраст, состояние здоровья муниципального служащего, моральные качества, авторитет, умение работать с людьми, знание основ юриспруденции, владение компьютерной и другой организационной техникой [5].

В заключение нам следует сказать, что уровень предъявляемых требований зависит от характера и уровня предстоящей работы. Выявленные в процессе изучения кандидата недостаточно развитые положительные черты характера, способности, знания и навыки учитываются для того, чтобы в процессе дальнейшей работы с резервом и подготовки развивать их и совершенствовать до нового уровня. От руководителей органов местного самоуправления, их подразделений во много зависит продуктивность работы сотрудников, формирование сплочённой команды. В республике ведётся целенаправленная политика по подготовке квалифицированных кадров. Это касается и северных улусов Якутии, таких, как Верхоянский улус.

Список литературы

1. Баишева С.М. Этносоциальная адаптация коренных малочисленных народов Севера Республики Саха (Якутия) / С.М. Баишева [и др.]. – Новосибирск: Наука, 2012. – 129 с.

2. Матвеева А.А. Совершенствование системы управления персоналом в организации (на примере улусной (районной) администрации МО «Анабарский национальный (Долгано-Эвенкийский) улус (район) / А.А. Матвеева, А.В. Михайлова // Научные исследования от теории к практике. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». – 2015. – №1. – С. 262–263.

3. Михайлова А.В. Анализ классификации должностей муниципальных служащих (на примере Республики Саха (Якутия) // Мировая наука и современное общество: Актуальные вопросы экономики, социологии и права: Материалы VII международной научно-практической конференции. – Саратов, 2014. – С. 52–57.

4. Михайлова А.В. Принципы и задачи прохождения муниципальной службы в администрациях муниципальных образований // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М., 2014. – №12. – С. 184–187.

5. Официальный сайт Правительства РС(Я) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sakha.gov.ru/sites/default/files/26/files/zakon%20114-3%20245-III.doc> (дата обращения: 15.01.2016).

6. Присяжный М.Ю. Географические основания развития отдельных частей Якутии в кратких описаниях улусов, наслегов и населённых мест республики. – Якутск, 2007. – 125 с.