

Кириллова Алена Михайловна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АКТИВА В СОВРЕМЕННОЙ ЧУВАШИИ (НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ ЧУВАШИИ)

***Аннотация:** в статье рассмотрена необходимость обновления и развития муниципального актива Чувашии для обеспечения сельскохозяйственного производства профессиональными кадрами. Предлагается ряд предложений для решения кадровых проблем в рамках устойчивого развития сельских поселений Чувашской Республики.*

***Ключевые слова:** муниципальный актив, кадровый резерв, устойчивое развитие, сельские поселения, эффективность деятельности, органы муниципального управления.*

Социально-экономическое развитие страны, обеспечение ее конкурентноспособности в международном разделении труда во многом зависит от создания кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества.

В Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года определяется необходимость обновления знаний в области местного самоуправления у муниципальных служащих, глав сельских, поселковых администраций, старост населенных пунктов и другого актива поселений [2].

Показатели эффективности деятельности органов муниципального управления, а также степень его влияния на социально-экономические преобразования остаются довольно низкими. Муниципальный актив особый интерес проявляет проблеме формирования бюджета поселений, вопросами совмещения

должностей депутатов поселений и муниципальных районов, принципам формирования органов местного самоуправления обоих уровней.

Успешное развитие сельских территорий Чувашии во многом зависит от обеспечения сельскохозяйственного производства высококвалифицированными кадрами. Причины отсутствия высококвалифицированных кадров в сельской местности, в общем-то, известны: это и отмена государственного распределения выпускников, и низкий престиж труда на селе, и низкая нерегулярно выплачиваемая заработная плата, которая ниже средней по стране, и слабая социальная защищенность, и крайне неудовлетворительные жилищные условия, и кризисное состояние сельской инфраструктуры.

На сегодняшний день более всего тревожит медленное улучшение качественного состава руководящих кадров и специалистов. Основная часть работников, занятых в сельскохозяйственном производстве находится в предпенсионном возрасте, то есть, идут процессы «старения» всех категорий работников.

В то же время, опыт свидетельствует, что отнюдь не всегда руководители хозяйств, имеющие высшее образование, обеспечивают их эффективную работу. Анализ сложившегося положения в Чувашской Республике свидетельствует о том, что из 100 хозяйств, возглавляемых специалистами имеющими высшее образование, рентабельно работают лишь 49 из них. И это лишний раз свидетельствует, что определяющую роль наряду с профессиональной подготовкой в данной ситуации играют и организаторские способности, умение работать с людьми и иные положительные личные качества. Однако республиканские органы управления не уделяют должного внимания важнейшей составляющей кадровой работы, а именно – формированию и подготовке резерва руководителей хозяйств.

Для кардинального улучшения работы по формированию муниципального резерва специалистов, будущих руководителей поселений необходимо наладить системную работу по поиску потенциальных организаторов как среди работающих специалистов, так и среди студентов вузов и техникумов, а также среди учащихся сельских средних общеобразовательных школ, создавая так

называемый ближний и дальний резерв [1]. Формирование кадрового актива муниципальных образований должно осуществляться на конкурсной основе. Необходимо разработать и принять нормативные акты по порядку формирования и укреплению кадрового потенциала, а также по порядку отбора руководителей сельских поселений Чувашии.

По нашему мнению к руководителям сельских поселений должны быть предъявлены следующие требования:

- возраст не старше 50 лет;
- высокие профессиональные, деловые и личные качества;
- наличие специальной управленческой подготовки (обучение в школе резерва);
- опыт работы с людьми с показателями эффективной работы на возглавляемых ими прежде участках работы.

Определяя эти требования необходимо реализовывать правило, что труд эффективного руководителя должен соответственно вознаграждаться. Требуется нормативное закрепление на федеральном уровне механизма выделения средств на обучение лиц, состоящих в кадровом резерве.

Одной из основных причин создавшегося положения в сельских поселениях Чувашии является недооценка важности формирования на всех уровнях управления современно мыслящих профессиональных руководителей, способных обеспечить высокоэффективную работу сельскохозяйственных организаций, а их продукцию – конкурентоспособной, создать работникам сельского хозяйства комфортные условия труда, быта и отдыха.

Именно высококвалифицированные кадры способствуют эффективному развитию сельских территорий. Путем регулярного обновления кадров, оздоровления государственного и муниципального актива можно рассчитывать на успех реформирования как на федеральном, региональном, так и местном уровнях власти.

Список литературы

1. Горбунова И.И. Кадровое обеспечение – основа устойчивого развития сельских территорий / И.И. Горбунова, Н.М. Шашлова // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2009. – №2–1.– С. 160–167.

2. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 г.: Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. – 2008. – 57 с.