

муниципального образования; работник контрольного органа муниципального образования; компьютерный практикum.

В рамках сотрудничества с Российской академией государственной службы при Президенте РФ разработан модульный курс профессиональной переподготовки «Стратегия развития муниципального образования». Курс содержит следующие модули: правовое регулирование местного самоуправления в РФ; стратегия экономического развития территории муниципальных образований; управление развитием территории муниципальных образований; развитие кадрового потенциала муниципальных образований; стратегия социального развития муниципальных образований. Каждый из модулей может быть использован для повышения квалификации муниципальных служащих по соответствующему направлению.

Обобщая результаты совместной деятельности органов местного самоуправления и Белгородского по реализации программ профессионального развития муниципальных служащих, можно сформулировать следующие рекомендации:

1) при разработке и реализации стратегий социально-экономического развития муниципальных образований в качестве главного приоритета необходимо определить развитие человеческого потенциала, в том числе кадрового потенциала органов местного самоуправления;

2) объединить усилия по формированию в регионе системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих и управленческих кадров, базирующейся на использовании инновационных образовательных технологий и методических разработок ведущих российских научно-образовательных центров;

3) разработать долгосрочную программу развития кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Астахов Ю.В.

*председатель Белгородской городской
территориальной избирательной комиссии,
соискатель БелГУ*

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Любой отдельно взятый орган местного самоуправления¹¹ представляет собой определенный трудовой коллектив, самостоятельную, замкнутую организацию, на которую распространяется все многообразие действующих в организациях

¹¹ В Российской Федерации в 2007 году всего муниципалитетов 24219. В том числе: 522 городских округа, 1801 муниципальный район, 236 муниципалитетов Москвы и Санкт-Петербурга, 19919 сельских поселений и 1741 городских поселений.

прав, обязанностей, ответственности. Вместе с тем до последнего времени всякий аппарат управления (администрация) чаще рассматривается лишь в одном ключе – как функциональная управленческая надстройка, а структура аппарата администрации – организационная, должностная, кадровая и т.п. как следствие его управленческого предназначения. Вокруг этого обычно и концентрируется внимание исследователей.

Однако роль всякого административно-управленческого аппарата (администрации) как самостоятельной трудовой ячейки муниципальной службы не ограничивается, да и не может ограничиваться, только одним исполнением функциональных обязанностей, поскольку здесь протекают те же процессы, что и во всяком замкнутом трудовом коллективе. В среде муниципальных служащих тоже находят или не находят свое удовлетворение ведущие социально-экономические потребности работников, такие как удовлетворение работой, карьерой, оплатой труда, возможностями профессионального развития, решением социально-бытовых проблем и т.п. Другими словами, в рамках административно-управленческих аппаратов (администрации) воспроизводится весь спектр общественных отношений, прямо или опосредованно воздействующих и на такую важнейшую сторону как расширенное воспроизводство (формирование, распределение, использование) кадрового потенциала.

Процесс воспроизводства кадрового потенциала, несмотря на свою всеобщность (схожесть в главном) имеет некоторую специфику проявления.

Следует отметить и то, что в каждом конкретном органе местного самоуправления муниципальный служащий не только исполняет определенные обязанности и получает за это материальные блага, он еще и связывает свою судьбу, жизненные планы, осуществление замыслов с конкретным рабочим местом в надежде иметь определенный социальный статус и комфорт. Важно помнить, что все факторы, направленные на повышение эффективности кадрового потенциала муниципальной службы, в то же самое время, через повышение качества муниципального управления решают основополагающую стратегическую задачу ускорения социально-экономического развития сельского, городского поселения, муниципального района, городского округа, региона и страны в целом¹².

Важной задачей в этой связи является выработка эффективной организационной формы управления процессом воспроизводства

¹² См.: Анализ численности муниципальных служащих в сельских, городских поселениях, муниципальных районах и городских округов в Российской Федерации // Практика муниципального управления. №4. 2007.

кадров муниципальных служащих на преемственной основе. Муниципальный служащий представляет собой своего рода «открытую систему» - ему присущ добровольный выбор многообразных вариантов жизненного и трудового действия, путей профессионального развития. Процесс формирования кадров муниципальных служащих в условиях реформирования органов местного самоуправления может развиваться по-разному: ускоряться, замедляться, прерываться, приобретать характер разнонаправленного во времени развития, и в то же время проворачиваться вспять, идти по пути нисходящего движения. Желаемая линия и тенденция развития в конечном итоге определяется степенью управляемости кадровым процессом.

Идея необходимости технологизации кадровых процессов является одной из концептуальных установок современного общественного развития. Формулируя ее, Л.Я. Дятченко подчеркивает: «Требуется продуманная технология создания условий для того, чтобы общество развивалось без авторитарного давления, ущемления прав и свобод отдельной личности и социальных групп. Для решения этой общегосударственной проблемы необходима выработка и претворение в жизнь различных региональных и локальных программ, то есть социальных технологий на мезоуровне, проектированием которых могут заниматься достаточно небольшие группы, объединяющие ученых и специалистов различного профиля»¹³.

Понятие «кадровая технология» необходимо рассматривать в широком аспекте, так как потребность в эффективных способах достижения общественно значимой цели – дальнейшее повышение профессионального уровня муниципальных кадров – объясняет необходимость социально-технологического подхода к управлению кадровым процессом в условиях его совершенствования и развития. Он предполагает тонкий учет сложной природы социально-технологического процесса, его многомерности, динамизма, самоорганизующих начал, или как отметил Л.Я. Дятченко, «...Живого многообразия внутренних и внешних связей социальных явлений, многовариантности и естественности их изменения»¹⁴.

В этой связи подчеркнем, что кадровые технологии управления представляют собой рационально организованную систему последовательных форм, методов и средств, ориентированных на решение кадровой проблемы в конкретных условиях организации производственной деятельности. Основу этих технологий составляет

¹³ Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. – Белгород, Центр социальных технологий, 1993. – С. 4

¹⁴ Там же. С. 11

такая совокупность форм и методов работы с персоналом, при которой возможно не только достижение разового результата, но и его постоянное воспроизводство¹⁵.

По мнению Н.А. Чижова, «кадровые технологии – это соответствующим, наиболее эффективным образом разработанные и предложенные к реализации профессиональные приемы работы с персоналом, решающие целевые задачи кадровых проблем»¹⁶.

При рассмотрении (изучении) данного понятия, автор описывает типичные подходы наиболее полно соответствующие эффективным кадровым технологиям:

Во-первых, четкое описание поэтапных действий исполнителей данных кадровых приемов, предусматривающие всю технологическую цепочку действий от начала до конца работы, понятные как первому руководителю, руководителю структурного подразделения, так и исполнителю (работнику) и дающие с помощью функций менеджмента конкретный конечный результат;

Во-вторых, присутствие в таких технологиях управленческих начал – прежде всего, целевых стратегических задач, приоритетов, ресурсного и финансового обеспечения, координации работы и согласования действий различных структур и подразделений, задействованных в данной технологии;

В-третьих, персональная ответственность данного работника за результат, отвечающего за конкретную кадровую технологию;

В-четвертых, наличие образцов всех документов, задействованных в данной технологии.

Черепанов В.В. дает следующее определение: «Кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающие достижение целей организации»¹⁷. Вместе с тем нам представляется, что в данном аспекте можно использовать и следующее понятие: кадровая технология – это система последовательно осуществляемых действий (операций, процедур), которая позволяет получить определенный запланированный результат относительно независимо от изменений ситуации и конкретного содержания отдельной операции.

В органах местного самоуправления в Российской Федерации к сожалению, внедрение современных кадровых технологий находится

¹⁵ См. Сурмин Ю.П., Туленков Н.В. Теория социальных технологий: учеб. пособие. – К.: МАУП, 2004. С.147.

¹⁶ См. Чижов Н.А. Управление персоналом. Современные кадровые технологии (учебное пособие). М., 2000. С.27.

¹⁷ Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов Вузов/В.В. Черепанов, В.П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. закон и право, 2007. – С. 469.

на начальном этапе. Применение их на практике зависит от уровня развития организации, способности ее к адаптации, также от грамотных управленческих решений руководящего состава.

Управление персоналом как вид профессиональной деятельности предполагает комплексное использование кадровых технологий. При этом следует иметь в виду, что для общих управленческих технологий объектом воздействия является человек как участник трудового процесса, как субъект деятельности. Общие технологии управления обеспечивают целостное воздействие на поведение человека, создание благоприятной управленческой среды, организованности, дисциплины, доверия, изменения отношения персонала к трудовой деятельности в соответствии с целью управления.

В то же время человек в организации выполняет социальную роль, обусловленную наличием у него необходимых для организации профессиональных способностей. Это своеобразный профессиональный капитал организации, ее профессиональное богатство. Управление этим капиталом требует более тонких и специальных средств воздействия. Ими и выступают кадровые технологии, объектом воздействия которых являются профессиональные способности человека и рациональное использование его профессионального опыта в организации.

В результате применения кадровых технологий руководители управлений персоналом, кадровой службы, как правило, получают более точную информацию о способностях человека, от чего зависит его дальнейшее профессиональное развитие, изменение должностного статуса в организации, эффективная реализация возможностей человека, достойное вознаграждение за труд, а также иные изменения. Одновременно кадровые технологии позволяют решать задачи и функции, которые свойственны общим управленческим технологиям, побуждая человека к изменению своей роли в организации, созданию климата доверия, удовлетворенности трудом. Поэтому грамотное применение кадровых технологий вносит свой вклад в управляемость организации, эффективность ее деятельности, формирование социального капитала организации.

Все кадровые технологии по целям можно разделить на три группы. Во-первых, технологии, обеспечивающие получение персональной информации (методом оценки персонала); во-вторых, технологии, обеспечивающие требуемые характеристики персонала (методы отбора, формирования резерва кадров); в-третьих, технологии, обеспечивающие востребованность возможностей персонала (подбор персонала, ротация, управление карьерой). Следовательно, существуют три наиболее эффективные базовые кадровые технологии, применяемые на практике в системе

муниципальной службы, в их числе: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала.

Кадровые технологии применяемые (используемые) на практике в системе муниципальной службы – это комплекс различных форм и методов воздействия на муниципальных служащих в целях достижения намеченных конечных результатов. В то же время, как мы полагаем, это эффективное средство комплексного управления количественными и качественными характеристиками персонала в системе муниципальной службы, обеспечивающего реализацию стратегии развития муниципального образования.

При их умелом применении преследуются две важнейшие цели: во-первых, сформировать высококвалифицированный состав служащих в системе муниципального управления, обеспечив тем самым профессиональное исполнение поставленных задач; во-вторых, с помощью кадровых технологий выиграть жесткую конкуренцию с частным сектором за привлечение высокопрофессиональных сотрудников.

Цыганенко С.А.,
глава администрации
Яснозоренского сельского поселения
муниципального района «Белгородский район»
Белгородской области

НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

Для развития современной России особое значение местного самоуправления связано с тем, что оно является одной из основ конституционного строя страны, а органы местного самоуправления – органами публичной власти. В этой связи принятие Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» № 131-ФЗ преследовало цель повышения эффективности местных органов власти.

Уже сегодня мы видим всю важность развития местного самоуправления в нынешней России. Прежде всего, оно способствует постепенному «вращанию» России в демократический политический режим, иницируя его «снизу». Оно помогает гражданам осознать, что демократия есть не только формальное учреждение необходимого набора избирательных процедур, но и социальное партнерство, личное участие каждого в делах и заботах того общества, частью которого он является. Важно и то, что абстрактное демократическое право на свободу реализуется, в том