

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАЧЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА КАДРОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Ю.В. Астахов,

*кандидат социологических наук, доцент,
докторант кафедры социальных технологий
Института управления НИУ «БелГУ», Член-
корреспондент Академии наук социальных
технологий и местного самоуправления*



Ю.Э. Маковкина,

*аспирант кафедры социальных технологий
Института управления НИУ «БелГУ»*



М.А. Коломыцева,

*аспирант кафедры социальных технологий
Института управления НИУ «БелГУ»*



В статье рассматриваются актуальные проблемы, связанные с подготовкой для органов местного самоуправления качественного управленческого кадрового резерва. Подчеркивается, что формирование качественного кадрового резерва – это кадровая технология управленческой деятельности, направленная на организацию технологических мероприятий, позволяющих планировать, отбирать и обучать потенциально способных и

креативных специалистов (резервистов) к руководящей деятельности в органах власти и муниципального управления.

Ключевые слова: муниципальная кадровая политика, управленческий кадровый резерв, кадровые технологии, социологический опрос, кадровый потенциал.

ACTUAL PROBLEMS OF PREPARATION OF HIGH-QUALITY MANAGERIAL CADRE IN THE LOCAL AUTHORITIES

Y. Astakhov, *candidate of sociological Sciences, associate Professor, doctoral candidate of the chair of social technologies of Institute of management BSU, corresponding Member of the Academy of Sciences social technologies and local self-government*

Y. Makovkina, *postgraduate student of the chair of social technologies of Institute of management, national research University «BelSU»*

M. Kolomytseva, *postgraduate student of the chair of social technologies of Institute of management, national research University «BelSU»*

The article considers the actual problems associated with training for local governments quality management reserve. It is emphasized that the formation of a personnel reserve is a human resource technology management activities, focused on the organization of technological measures to plan, select and train potential and creative professionals (reservists) for leadership activities in government and municipal management.

Keywords: municipal personnel policies, managerial personnel reserve, personnel, technology, opinion poll, personnel potential.

В современных условиях в первом и втором десятилетиях XXI века система органов местного самоуправления в Российской Федерации представляет собой достаточно внушительную структуру. Соответственно и эффективность этой макросистемы, равно как и составляющих ее мезо- и микрочастей, складывается как результат интегрального вклада в итог управленческой деятельности всех участников этого процесса на муниципальном уровне, конечные результаты которого объективно предопределены уровнем профессионализма и компетентностью кадров,

сформированностью качественного управленческого резерва в системе муниципальной службы.

Вместе с тем, к большому сожалению, в условиях «кадрового голода» и сложившегося в этой связи кризиса существует негативная тенденция, проявляющаяся в том, что выпускники высшей школы, институтов управления не будут востребованы по своей специальности по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» (бакалавры, магистры) как по объективным, так и субъективным причинам.

Данная тенденция проявляется в том, что принять выпускника вуза по данной специальности на вакантную муниципальную должность сегодня не представляется возможным, так как в основном прием в исполнительно-распорядительные органы муниципальной власти в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» №25-ФЗ осуществляется на конкурсной основе, где кадровые службы (управление персоналом, управление кадровой политикой), конкурсные комиссии предпочтение отдают специалистам (претендентам), имеющим, как правило, опыт работы по специальности не менее 1-3, 3-5 лет и имеющих второе (заочное) высшее образование по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент», 38.03.01. «Экономика», 40.03.01. «Юриспруденция», либо имеющих по специальности «Государственное и муниципальное управление» 38.04.04. степень магистра. В этой связи закономерно возникает вопрос, каким образом выпускник вуза, имеющий специальность по направлению подготовки 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» (очное четырехгодичное обучение бакалавриат) может иметь стаж работы по специальности? Ответ однозначный: шансы равны нулю! Хотя в процессе обучения студенты вторых, третьих, четвертых курсов проходят (ознакомительную, учебную и производственную практики) в структурных подразделениях органов государственной и муниципальной власти, но это может быть в лучшем случае от двух недель до одного месяца, поэтому данная практика не может служить основанием для стажа работы по специальности.

В результате выпускники вузов в Российской Федерации, обучающиеся в институтах управления и осуществляющие подготовку по данной специальности (очень нужной и востребованной), остаются фактически без работы, либо трудоустраиваются в коммерческие структуры, на предприятия, организации различной организационно-правовой формы собственности. Также необходимо отметить, что выпускники вузов из муниципальных районов, сельских и городских поселений, регионов (субъектов РФ), и где имеются вакансии, а мы имеем ввиду должности в органах местного самоуправления, приравненные по оплате труда к муниципальным должностям, не желают возвращаться к себе на малую родину и трудоустраиваться не по специальности, хотя там, как известно, существует дефицит кадров. И получается парадоксальная ситуация, проявляющаяся в том, что Институты управления высшей школы, готовящие профессиональные

кадры для органов власти и управления (а это их стратегическая задача), фактически готовят кадры для коммерческих структур, которые не вкладывают инвестиции для их подготовки.

В этом контексте, по нашему мнению, и возникает остросоциальная необходимость подготовки качественного управленческого резерва кадров для органов власти и управления, но на новой инновационной основе.

Актуальной проблемой в данном аспекте для органов муниципального управления является необходимость разработки проекта «Положения о кадровом управленческом резерве в системе муниципальной службы» с последующим его утверждением и принятием на уровне представительного (городского, районного Советов) органа власти, где могли бы быть следующие разделы:

1. Общее теоретическое обоснование данной проблемы.
2. Основные кадровые технологии и принципы управленческого кадрового резерва.
3. Технология, механизм и порядок формирования управленческого кадрового резерва.
4. Отбор кандидатов (претендентов) для включения в управленческий кадровый резерв на конкурсной основе и исключение из резерва.
5. Подготовка специалистов и топ-менеджеров из числа муниципальных служащих, включенных в управленческий кадровый резерв.
6. Подготовка студентов вузов, обучающихся по направлению органов местного самоуправления на бюджетной основе по специальности «Государственное и муниципальное управление», для включения их в управленческий кадровый резерв.
7. Организация работы наставников с молодыми специалистами муниципальной службы.
8. Мотивация муниципальных служащих на долгосрочные отношения с органами местного самоуправления.
9. Профессиональная ориентация среди учащихся 9-11 классов общеобразовательных муниципальных учреждений на предмет выявления талантливых, креативных лидеров, обладающих организаторскими способностями и желающих получить управленческие специальности.
10. Поэтапная реализация данных разделов в соответствии с принятой муниципальной кадровой политикой, настоящим положением об управленческом кадровом резерве.

Итак, мы полагаем, что, видимо, могут быть и другие инновационные проекты, связанные с технологизацией процесса подготовки и осуществлением качественного управленческого кадрового резерва в органах местного самоуправления, где будет детально прописан весь технологический процесс, связанный с подготовкой и осуществлением на муниципальной практике данного феномена. Но необходимость в современных условиях

совершенствования этой проблемы становится все более очевидной. «...Ибо, какая власть – такие и кадры, какие кадры – такая и власть» [2].

Далее рассмотрим теоретические аспекты данной проблемы. Здесь необходимо обратить внимание на то, что термин «резерв» в переводе с латинского языка в буквальном смысле этого слова означает запас чего-нибудь на случай необходимости [7]. Да и в научном обороте термин «кадровый резерв» приобретает все более широкое употребление. Между тем до настоящего времени общепринятой его трактовки все еще не сложилось, так как отечественные ученые и практики имеют на этот счет свою точку зрения.

К примеру, В.И. Лукьяненко полагает, что кадровый резерв государственной службы – это специально сформированная на основе индивидуального отбора и комплексной оценки группа работников, прошедшая специальную подготовку, обладающая необходимыми профессиональными, деловыми и морально-этическими качествами для выдвижения на более высокие государственные должности [6].

По мнению А.Я. Кибанова, «резерв кадров – это специально сформированная группа квалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения на новые должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, а также положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях» [3].

А.Р. Адиятуллина считает, что «кадровый резерв – это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных служащих, обладающих необходимыми для развития профессионально-деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения определенных должностей муниципальной службы» [1].

М. А. Коргова в своей работе «Кадровый менеджмент» дает следующее определение данному понятию: «кадровый резерв – группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку» [5].

Обобщая точку зрения различных авторов применительно к системе муниципальной службы, считаем, что кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым муниципальной должностью того или иного ранга, прошедших отбор и осуществляющих систематическую целевую профессионально-квалификационную подготовку (или переподготовку). К примеру, на Белгородчине ее называют «губернаторская сотня».

По мнению М.А. Коломыцевой, «... Формирование кадрового резерва – это технология управленческой деятельности, направленная на организацию мероприятий, позволяющих планировать, отбирать и обучать потенциально способных к руководящей деятельности муниципальных служащих» [4].

В этой связи отметим, что институт резерва кадров можно рассматривать как одну из первоочередных и эффективных мер повышения качества персонала муниципальной службы. Социальной базой, внутренними и внешними источниками резерва кадров является все население муниципальных образований, выпускники высших специальных учебных заведений, осуществляющих подготовку муниципальных кадров, а также креативный персонал предпринимательских структур.

Наличие подготовленных специалистов, способных выполнять функции ключевых сотрудников, позволяет минимизировать сроки закрытия важных вакансий в случае увольнения или болезни этих сотрудников. Но нужно понимать, что создание кадрового резерва принесет свои плоды только тогда, когда будет являться составной частью общей системы работы с персоналом, будет связано с обучением сотрудников и повышением их профессионального уровня. Механизм функционирования резерва и принципы формирования муниципальной кадровой политики в целом должны быть максимально прозрачными и доведены до всех муниципальных служащих и лиц местного сообщества, включенных в управленческий кадровый резерв.

Кроме того, мы полагаем, что дополнительно должна работать служба профессиональной ориентации молодежи в постоянном режиме. Применительно к местному самоуправлению на нынешнем этапе данную функцию могли бы в гораздо большем объеме выполнять кадровые службы органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, ученые высшей школы.

Необходима и разъяснительная работа в СМИ, выступления перед учащимися школ, лицеев, гимназий и колледжей, проведение дней открытых дверей в органах власти и управления и другие мероприятия, которые могут и должны заполнить пустующие ниши профориентации молодежи.

Следовательно, внедрение в муниципальную практику технологий работы с управленческим кадровым резервом позволит последовательно решать основополагающую проблему муниципальной службы – формирование высокопрофессионального и высоконравственного кадрового состава муниципальных служащих новой России в XXI веке.

Представляется, что муниципальная кадровая политика закладывает предпосылки для научного анализа трех уровней: теории, методологии и технологии и нуждается в более полном и системном научном обосновании, так как является логичным и естественным продолжением «искусства возможного», обусловленного необходимостью формирования качественного управленческого кадрового резерва и механизмов его востребования в рыночных условиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адиятуллина, А.Р. Молодежь и кадровый потенциал, или несколько слов о кадровой скамейке / А.Р. Адиятуллина // Социологическая культура в современной России. – Орел: ОРАГС, 2011. – С. 239-240.
2. Астахов, Ю.В. Современная кадровая политика и технологии ее реализации: монография / Ю.В. Астахов, В.Н. Манько, В.И. Патрушев. – Белгород: Белг. обл. типограф., 2011. – 64 с.
3. Кибанов, А.Я. Служба управления персоналом: учеб. пос. / А.Я. Кибанов, В.Т. Коновалова, М. В. Ушакова – М.: КНОРУС, 2010. – 272. с.
4. Коломыцева, М.А. Управленческий кадровый резерв как условия опережающего развития Белгородской агломерации / М.А. Коломыцева // Управление городом: теория и практика. – 2014. – №1 (12). – С. 37.
5. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: пособие для вузов / М.А. Коргова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 299 с.
6. Лукьяненко, В.И. Государственный аппарат. Проблемы организации, управления, контроля / В.И. Лукьяненко. – М.: РАГС, 2004. – 421 с.
7. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов / В.В. Черепанов; В.П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 422 с.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ

В.А. Турьянский,

*аспирант кафедры социологии и управления
БГТУ им. В.Г. Шухова*



В статье проведен анализ внедрения в муниципальную практику технологии проектного управления. Подчеркивается, что использование проектного механизма дает органам муниципальной власти не только количественный, но и качественный эффект. Управление проектами становится доминирующей парадигмой социально-экономического развития территории муниципальных образований и регионов. Примером здесь могут