

Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления:

содержание и практика.

Чеботарев Денис Владимирович

студент V курса

Бурятский государственный университет, факультет экономики и управления,
Улан-Удэ, Россия.

E-mail: den-chebotarev@yandex.ru

Местное самоуправление в России находится на стадии своего становления. И для страны такого территориального размаха, колоссального разнообразия природно-климатических условий, такой сложной этно-национальной и социально-культурной структуры населения, низкой заселенности большей части территории страны не существует никакого другого пути в развитии территориального управления, кроме предельной региональной децентрализации на основе самостоятельности муниципального управления.

На сегодняшний день количество муниципальных образований в России составляет более 24,5 тыс. Из них половина это вновь образованные муниципалитеты¹. Среди них достаточно новым, неизученным вопросом является становление органов местного самоуправления на поселенческом уровне.

Новая модель муниципального управления невозможна без подготовки кадров, способных обеспечить успешное проведение реформы. Поэтому профессиональная подготовка кадров для местного самоуправления на сегодняшний день приобрела особую актуальность и является одной из наиболее значимых задач в организации местного самоуправления. Муниципальным служащим необходимо самостоятельно формировать бюджеты муниципальных образований, планировать их социально-экономическое развитие, организовать муниципальное хозяйство, решать другие жизненно необходимые вопросы. Поэтому эффективность деятельности муниципалитетов во многом зависит от профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Анализ данных Госкомстата Российской Федерации о состоянии количественно-качественного состава муниципальных служащих показал, что на 01.01.2005 г. 68,5% муниципальных кадров Республики Бурятия имеют высшее профессиональное образование (по России - 67,8%): педагогическое – 19,8%; сельское хозяйство – 23,0%; гуманитарное – 30,0% (из них: - государственное и муниципальное управление – 0,8%, юриспруденция – 5,1%, экономика и управление – 18,3%). Данные показатели свидетельствуют о необходимости профессиональной переподготовки и повышения квалификации большей части муниципальных служащих в регионе. Что в целом уже осуществляется. Так 75% муниципальных кадров прошли переквалификацию по специальности «Государственное и муниципальное управление». В дальнейшем, процесс переподготовки кадров должен носить системный, непрерывный характер. Но здесь требуется совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса и подготовки преподавательских кадров для системы муниципального образования.

Проведенный анализ возрастного состава кадров органов местного самоуправления Республики Бурятия в разрезе муниципальных должностей показал, что достаточно широко представлена возрастная группа от 40 до 59 лет- возраст, в котором большинство людей достигает вершин профессионализма.

Сложившаяся ситуация дает все основания полагать, что процессы обновления и ротации кадров необходимо регулировать путем формирования кадрового резерва, поддержки благоприятного баланса в органах исполнительной власти, разработки

¹ Стенограмма круглого стола: «Проблемы подготовки кадров для муниципальной службы и муниципального управления»(2006) // Муниципальная служба, №2 (34).

целевых программ работы с перспективными молодыми специалистами, без которых будет трудно осуществить назревшую в управленческом корпусе смену поколений.

Но на практике при формировании и обновлении состава муниципальных служащих нередко используются старые методы, критерии и подходы. При отборе, расстановке и продвижении на муниципальной службе преобладает субъективный подход с опорой на так называемый «принцип личной преданности», на политическую ангажированность, особенно при подборе руководящих кадров, а нередко и единоличное, монопольное решение первым лицом кадровых назначений и смещений в аппаратах администраций муниципальных образований.

Регулярное проведение аттестации муниципальных служащих проводится с целью выявления соответствия их занимаемой муниципальной должности и рекомендации для их дальнейшего профессионального роста. Но аттестация сейчас не служит «ситом» для муниципальных кадров, вследствие нетребовательности аттестационных вопросов. Поэтому на наш взгляд необходима разработка единого положения об аттестации. Кроме того, существует явная необходимость введения классных чинов, присваивающихся муниципальным служащим по результатам аттестации.

Следует разработать и принять закон о статусе депутата, члена выборного органа и должностного лица местного самоуправления, а также новый федеральный закон об основах муниципальной службы. Ныне действующий федеральный закон от 08.01.1998 г. №8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» имеет рамочный характер. Поэтому существуют различия в регламентировании этой сферы в законах субъектов Российской Федерации, что негативно сказывается на системе подготовки муниципальных кадров. Проект №312461-4 нового Федерального Закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» позволит обеспечить единый подход в определении статуса муниципального служащего и организовать муниципальную службу в соответствии с новыми требованиями федерального законодательства.

Но создание только соответствующей юридической базы не достаточно. Чтобы муниципальные образования начали результативно свою деятельность, необходимо провести:

- ✓ Информирование населения о ходе муниципальной реформы. Население должно проникнуться пониманием своего активного участия в решении вопросов местного самоуправления.
- ✓ Совершенствование структур стратегического муниципального управления, исходя из экономических, социальных, природно-климатических особенностей, национальных традиций.
- ✓ Постоянную работу с кадрами, то есть подготавливать муниципальных служащих посредством муниципальных заказов; через повышение квалификационных требований и ответственности к ним; через создание кадрового резерва.

Литература

1. Величко В. (2005) Муниципалы. Кто они? Где и как их растят? // Служба кадров, №10.
2. Киричук С. (2005) Кадровое обеспечение органов власти// Служба кадров, №9.
3. Нимаева О. (2006) Молодежь идет в муниципалы // Глава местной администрации, №3.
4. Пылин В.В.(2006) Некоторые аспекты реформирования муниципальной службы // Государственная власть и местное самоуправление, №7.
5. Стенограмма круглого стола: «Проблемы подготовки кадров для муниципальной службы и муниципального управления»(2006) // Муниципальная служба, №2 (34).
6. <http://www.duma.gov.ru> (Государственная Дума Российской Федерации).