

Проблема кадрового обеспечения системы муниципального управления с точки зрения экономической безопасности

Гроссман Анна Николаевна, магистрант, факультет экономики и финансов Вятский Государственный Университет (ВятГУ), г.Киров, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются кадровые проблемы, существующие в современных структурах муниципального управления на уровне поселения на примере Муниципального образования «Урдомское» Ленского района Архангельской области, выявляются причины их возникновения. Приводятся статистические данные Архангельской области (2015-2017 гг.)

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальное управление, кадровое обеспечение, экономическая безопасность организации.

The problem of personnel support of the municipal management system from the point of view of economic security

Grossman Anna Nikolaevna, master's degree student, faculty of Economics and Finance Vyatka State University (Vyatsu), Kirov, Russian Federation

Annotation. The article deals with the personnel problems existing in the modern structures of municipal government at the settlement level on the example Of the municipal formation "Urdomskoe" Lensky district of the Arkhangelsk region, identifies the causes of their occurrence. Statistical data of the Arkhangelsk region (2015-2017) are presented.)

Key words: local self-government, municipal management, staffing, economic security of the organization.

С даты принятия в 2003 году Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в России была осуществлена реформа территориальной организации местного

самоуправления (МСУ), была сформирована система его органов, разграничены предметы ведения и полномочия между органами государственной власти и органами местного самоуправления. Были внесены изменения и в финансово-экономические основы функционирования системы МСУ. Современная модель территориальной организации местного самоуправления предусматривает его осуществление в поселениях, муниципальных районах, городских округах и внутригородских муниципальных образованиях городов федерального значения. При этом, круг вопросов, которые должны решать созданные в муниципальных образованиях органы местного самоуправления, чрезвычайно широк и разнообразен: от вопросов анализа и планирования социально-экономического развития муниципального образования, управления муниципальной собственностью и муниципальным хозяйством до координации работы по участию предприятий, учреждений и организаций в комплексном социально-экономическом развитии территорий, подготовки бюджета, разработки нормативно-правовых актов органов МСУ и прочее. Именно органы местного самоуправления непосредственным образом решают социально экономические проблемы, возникающие на местном уровне, иницируют и осуществляют взаимодействие с населением, обеспечивают реализацию решений, направленных на модернизацию жизни локальных сообществ и российского общества, в целом.

Следует отметить, что для решения различных вопросов местного значения системе МСУ необходимы квалифицированные кадры. Кадровое обеспечение деятельности органов местного самоуправления является важным условием эффективного решения стоящих перед государством и обществом задач и укрепления муниципальных сообществ. Профессионально подобранный и высококвалифицированный состав кадров (в том числе и муниципальных органов) имеет огромный потенциал, такие сотрудники легко воспринимают передовые тенденции социально-экономического и культурного развития и ориентированы на инновации. В то же время коллектив низкоквалифицированных сотрудников, которые определяют основные направления развития какой-либо

экономической системы, в том числе и муниципального образования, является фактором риска, значительно снижающим вероятность эффективного развития всей системы экономической безопасности.

В целом, кадровое обеспечение деятельности органов местного самоуправления определяет:

- степень эффективности муниципального управления и развития населения;
- способность муниципального образования к инновационному развитию;
- способность муниципального образования контролировать экономические процессы на микро- и макроуровнях и принимать в них участие.

Однако, как показывают многочисленные исследования, проводимые в различных регионах России, в частности в Архангельской области, в муниципальных образованиях наблюдается дефицит профессиональных кадров органов МСУ, количественные показатели кадрового обеспечения Администрации МО «Урдомское» до середины 2018 года являлся более или менее удовлетворительными, штат был укомплектован. Но в связи с увольнением части муниципальных служащих высших должностей муниципальной службы (заместитель главы, юрист), и отсутствия кандидатов, данные должности остаются вакантными до сих пор. Это говорит о том, что муниципальная служба в МО «Урдомское» не является привлекательной для потенциальных работников. Таким образом, в МО «Урдомское» существует острая потребность в кадрах. Проблема существует и в качественных показателях. Часть муниципальных служащих, а также других работников органов местного самоуправления в МО «Урдомское» не соответствуют занимающим должностям или возложенным на них обязанностям. В связи с этим, следует говорить о неуккомплектованности органов местного самоуправления МО «Урдомское» именно высококвалифицированными кадрами.

По мнению современных исследователей, требованием времени в отношении квалификации муниципальных служащих стало не просто высшее, а профильное высшее образование, обеспечивающее освоение соответствующих управленческих и правовых знаний в области местного самоуправления. Особенно остро этот вопрос встал в процессе разграничения муниципальной собственности и продолжающейся сейчас разработке схем территориального планирования муниципальных районов. Такая работа требует знаний в смежных областях – в имущественных вопросах, комплексном планировании и зонировании территорий и др. Поэтому иногда выборные должностные лица, в том числе и главы муниципальных образований, складывают свои полномочия, объясняя это своим несоответствием высоким профессиональным требованиям [2, с. 6].

Согласно проводимым в стране исследованиям, работники органов местного самоуправления часто не имеют профильного высшего образования. Так, менее 15% действующих муниципальных служащих получили образование по направлению «Государственное и муниципальное управление». В основном, должности в аппарате органов местного самоуправления МО «Урдомское» замещают специалисты гуманитарных, социальных и смежных направлений: экономисты, юристы, педагоги. Часто среди работников органов местного самоуправления встречаются специалисты, базовое профессиональное образование которых не связано с управленческой сферой.

Актуальной проблема кадрового обеспечения системы местного самоуправления является и для МО «Урдомское». В период с 01.01.2016 по 31.10.2018 гг. количество уволенных сотрудников Администрации МО «Урдомское» составило 17 человек, при том, что штат муниципальных служащих состоит всего из 12 человек. Из 17 муниципальных служащих часть сотрудников уволились по собственному желанию (10 человек), часть в связи с истечением срока трудового договора (4 человека) и часть в связи с выходом на пенсию (3 человека). Как показал анализ, большая часть (59%) уволились по собственному

желанию, причины увольнения: низкая заработная плата, сложность поставленных задач при исполнении муниципальной службы, требования к высокой ответственности работы. К причинам также можно отнести и низкий уровень квалификации сотрудников.

Причем, низкий уровень квалификации, недостаток специальных знаний характеризует нередко и самих глав муниципальных образований (как правило, низшего уровня). Поэтому, в частности, часть руководителей структур МСУ позитивно восприняла законодательно регулируемый переход к конкурсным процедурам рекрутирования претендентов на должность главы муниципального образования и отказ от прямых выборов. По мнению экспертов, именно переход к конкурсным процедурам снизит возможность попадания в структуры муниципальной власти неквалифицированных, некомпетентных, необразованных людей.

В ходе исследования выявилось, что проблемы в кадровой сфере тесно связаны с проблемами в иных сферах местного самоуправления. Поэтому решать их нужно в комплексе. Для улучшения ситуации в сфере кадрового обеспечения муниципальных образований следует:

- совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации муниципальных служащих и должностных лиц, внедрять передовые методики, программы, технологии. Формат обучения может быть самым разнообразным: полноценные образовательные программы, курсы, семинары, тренинги, правовые консультации, стажировки. Важно соблюдать баланс между теоретической и практической частями обучения;
- создавать благоприятные трудовые и жилищные условия в муниципалитетах, чтобы привлекать компетентных специалистов, в том числе в административно-управленческой сфере, формировать базу для эффективного исполнения

сотрудниками органов местного самоуправления своих должностных обязанностей;

- повышать авторитет и престиж муниципальной службы для привлечения наиболее перспективной молодёжи в данную сферу (в том числе на стадии выбора профессии).
- принимать меры к повышению заработной платы работников.
- применять стимулирующие выплаты сотрудникам.

Список использованных источников:

1. Агибалов Ю.В. Компетенция местного самоуправления муниципальных образований: современное состояние и кадровое обеспечение [Электронный ресурс] // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2008. № 7 (63). С. 209-214. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsiya-mestnogo-samoupravleniya146-munitsipalnyh-obrazovaniy-sovremennoe-sostoyanie-i-kadrovoe-obespechenie> (дата обращения: 7.10.2018).
2. Адукова А.Н., Захаров Р.В., Коленченко И.А. Кадровая база органов местного самоуправления на селе: состояние и пути развития [Электронный ресурс] // Вестник НГИЭИ. 2013. № 11 (30). С. 3-10. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bazaorganov-mestnogosamoupravleniya-na-sele-sostoyanie-i-puti-razvitiya> (дата обращения: 8.10.2018).
3. Корабейников И.Н., Никитин С.А. Развитие кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2013. № 3 (47). С. 467-472. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogoobespecheniya-deyatelnosti-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 30.10.2018).
4. Материалы по теме «Кадровое обеспечение местного самоуправления» // Всероссийский совет местного самоуправления. Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsmsinfo.ru/proekty-i-programmy/kadrovoe-obespecheniemestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 30.10.2018).
4. Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления на 1000 человек занятых в экономике//Управление Федеральной службы государственной статистики по Архангельской области и Ненецкому автономному округу. Официальный сайт.

[Электронный ресурс]. URL:
http://arhangelskstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/arhangelskstat/ru/statistics/ (дата обращения 04.12.2018).