

Пути развития кадровой политики в муниципальном районе на примере «Жиганский национальный эвенкийский район» Республики Саха (Якутия)

Антонова С.М., магистрант 1 курса напр. «Государственное и муниципальное управление», ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова» финансово-экономический институт.

Аннотация: Тезис посвящен проблеме формирования кадровой политики в муниципальном управлении. Показаны основные тенденции развития, проблемы и принципы реализации кадровой политики. Особое внимание уделяется вопросам обеспечения подготовки и эффективного использования квалифицированных кадров, подготовка и формирование кадрового резерва Жиганского района Республики Саха (Якутия).

Ключевые слова: кадровая политика, экономика, кадровое обеспечение, социально-экономическое развитие, квалифицированные кадры, местное самоуправление, трудоустройство, повышение квалификации, государственные, муниципальные программы.

Введение

Развитие системы муниципальной службы в нашей стране проходит в ситуации кризисных явлений в экономике и финансовой сфере и сопровождается ограниченностью ресурсов. Поэтому кадровая политика в муниципальных органах становится важным средством эффективного использования и оптимизация имеющихся ресурсов. [1]

Жиганский район – административный и культурный центр значительного района Севера Якутии. Он относится к группе арктических улусов республики, для которых характерны специфические особенности функционирования хозяйственного комплекса: сезонная транспортная доступность и неразвитость транспортной инфраструктуры, энергоизолированность территории, длительный период отопительного сезона, слабо изученный минерально-сырьевой потенциал района.

Основу экономики района составляют отрасли традиционного природопользования: оленеводство, рыбный и пушной промыслы.[2] Наряду с этим, в настоящее время, существуют реальные перспективы выявления на территории района промышленно ценных месторождений алмазов. Согласно геологическим прогнозам в среднесрочной перспективе ожидается обнаружение новых кимберлитовых тел и погребенных россыпей с высококачественными алмазами. Данный факт позволяет с уверенностью прогнозировать в долгосрочной перспективе новый виток в развитии экономики района, способный поднять социально-экономическое положение района на качественно новый уровень.

Кадровая политика муниципального района основана на Концепции государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия).

Актуальность данной темы – во-первых, это кадровое обеспечение устойчивого социально-экономического развития Жиганского района, свободного использования имеющихся местных ресурсов (кадровых, финансовых, экономических, интеллектуальных, информационных и т.п.);

во-вторых, широкого применения информационно-аналитических систем, комплексных целевых муниципальных проектов и программ, других научных методов муниципального управления;

Таково главное направление дальнейшего развития местных сообществ и кадрового обеспечения устойчивого развития территорий муниципальных образований.

Цель кадровой политики:

- Обеспечение подготовки и эффективного использования квалифицированных кадров, способных качественно разрабатывать, принимать и реализовывать политику местного самоуправления в области социального и культурного развития Жиганского Эвенкийского района;
- Повышение квалификации муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений в целях успешного внедрения новых методов управления муниципальными финансами в повседневную деятельность органов местного самоуправления и подведомственных им учреждений.

Объектом является Муниципальный район «Жиганский национальный эвенкийский район» Республики Саха (Якутия).

Основные задачи:

- Обеспечение доступа к получению высшего профессионального образования жителям Жиганского района.
- Оказание социально-экономической поддержки в получении профессионального образования;
- Трудоустройство и закрепление специалистов в учреждениях и предприятиях района;
- Повышение качества планирования и результативности мероприятий по повышению квалификации, в том числе налаживание тесного сотрудничества с ведущими вузами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) для целевой подготовки кадров муниципального района.[3]

По состоянию на 1 декабря 2016 года численность населения Жиганского района, согласно статистических данных составляет 4253 человек (За аналогичный период прошлого года (АППГ) – 4256 человек).

Несмотря на то, что с каждым годом выпуск специалистов с высшим образованием растет, кадровое обеспечение остается крайне неэффективным. Это связано с отсутствием благоприятных условий для привлечения и закрепления кадров.

Работа по подготовке кадров включает комплекс мероприятий, таких как организация оценки в потребности МР «Жиганский национальный эвенкийский район» в подготовке кадров, координация деятельности администрации муниципального района и эффективного взаимодействия с органами местного самоуправления, Института управления при Президенте РС (Я), образовательными учреждениями, иными заинтересованными организациями в области подготовки и использования кадров, организация контроля качества обучения специалистов в образовательных учреждениях, организация постпрограммной работы со специалистами, завершившими подготовку и содействие деятельности их объединений, привлечение и закрепление молодых специалистов. Наиболее качественным механизмом эффективного использования интеллектуального потенциала района является резерв управ-

ленческих кадров, сформированный с применением современных методов кадрового менеджмента. Это актуализирует задачу закрепления и подготовки кадров.[4]

На сегодня среди особенностей, негативно влияющих на кадровую ситуацию в районе, отмечаются следующие:

- большинство трудовых ресурсов сосредоточено в районном центре;
- несоответствие подготовленных кадров по количеству, номенклатуре, профессии, потребностям рынка;
- отсутствие устойчивых механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком образовательных услуг, гибкой оперативной системы взаимодействия всех уровней системы профессионального образования с работодателями;
- слабая работа по профессиональной ориентации молодежи и незанятого населения;
- низкая закрепляемость молодых специалистов в районе, особенно в поселениях.

В Жиганском районе ведется работа по подготовке специалистов по договорам с Администрацией Муниципального района «Жиганский национальный эвенкийский район». Программа определяет комплекс мер, направленных на подготовку, дальнейшее трудоустройство специалистов и их закрепление на рабочих местах. Она обеспечивает защиту конституционных прав, гарантий граждан, предусмотренных законодательством, оказание помощи в виде дополнительных услуг.

Основными целями данной работы являются:

- удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах учреждений, предприятий, организаций, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств районного бюджета;
- формирование организационных, правовых, социально – экономических мер по комплексному решению вопросов подготовки и закрепления кадров в учреждениях Жиганского района;
- усиление тенденции развития адресности различных видов социальной поддержки студентов, молодых специалистов;

- развитие системы взаимодействия учреждений, организаций, предприятий с органами муниципального управления, с учебными заведениями;
- выявление объемов финансирования программы, необходимых для ее реализации.

Система программных мероприятий непосредственно связано с обучением в высших учебных заведениях жителей Жиганского района на основе договора о целевой контрактной подготовке. В мероприятиях программы предусмотрены меры, направленные на решение вопросов переподготовки и повышения квалификации кадров. Также в программе предусмотрен ряд мероприятий в целях закрепления выпускников высших учебных заведений, направляемых к месту работы.

Финансовое обеспечение программы осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом. Объемы финансирования могут уточняться при разработке проектов бюджетов всех уровней на соответствующие годы. [5]

Основными исполнителями программы являются МКУ «Жиганское районное управление образования», ГБУ «Жиганская ЦРБ», администрация района, администрация поселений. Так же в рамках Соглашения между Министерством здравоохранения РС (Я), Администрацией МР «Жиганский НЭР» и ГБУ РС (Я) «Жиганская ЦРБ» и Соглашением о сотрудничестве ФГАОУ ВПО «СВФУ им. М.К. Аммосова» и Администрацией МР «Жиганский НЭР» могут быть исполнены пункты по обеспечению жильем молодых специалистов и выплатой единовременных пособий студентам.

Основные исполнители программы с участием органов местного самоуправления муниципального района разрабатывают план действий по выполнению программы, осуществляют выполнение в полном объеме предусмотренных программой мероприятий. При реализации программы планируется привлечь финансовые ресурсы местного бюджета.

За январь-декабрь 2016г. в центр занятости населения Жиганского улуса обратилось за содействием в поиске подходящей работы 324 чел., или увеличение обращаемости граждан на 23,2% к соответствующему периоду 2015 года (263 чел.). Увеличение произошло среди ищущих работу граждан, в связи с ликвидаци-

ей организации либо сокращением численности или штата работников, и одним из факторов является решение Конституционного суда РФ, принятого Постановлением от 06.10.2015г. о положении пункта 1 и 2 статьи 3 Закона о занятости населения, если раньше требовалась для постановки на учет граждан справка о средней заработной плате для определения размера пособия по безработице (далее СЗПЛ), тем гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года) и гражданам, прекратившим предпринимательскую деятельность по любым основаниям, то в этом году могут обратиться в центр занятости населения без предоставления СЗПЛ. Это и побудило к увеличению безработицы.

Реализация мероприятий государственной программы

Трудоустройство граждан осуществляется в рамках реализации Государственной программы (ГП) Республики Саха (Якутия) «Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012-2019годы».[6] В связи с кризисом в этом году финансирование по реализации госпрограммы по активной политике значительно сократили, в связи, с чем контрольный показатель по всем направлениям уменьшилось вдвое раз.

Кадровую политику в администрации муниципального района осуществляет служба управления персоналом, основными направлениями деятельности которой является конкурсный подбор, отбор и расстановка кадров, обеспечение подготовки резерва кадров на руководящие должности муниципальной службы и аттестация муниципальных служащих.[7]

Повышению эффективности бюджетных расходов, в том числе и расходов на управление, способствует сложившийся в районе конкурсный характер замещения вакансий муниципальных служащих и существующая система их аттестации.

Основными принципами профессиональной переподготовки и повышения квалификации являются обязательность, периодичность, целевая направленность. Периодичность прохождения повышения квалификации осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года для лиц, замещающих должности муниципальной службы всех групп муниципальных должностей.

Ежегодно главой муниципального района утверждается годовой план профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, на основании которого формируется заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих.

Тем не менее, в районе отсутствуют нормативные правовые акты, обеспечивающие ежегодное утверждение перечня направлений и предметов изучения при повышении квалификации муниципальных служащих. Наличие таких перечней обеспечило бы повышение качества планирования и результативности мероприятий по повышению квалификации, в т.ч. налаживание тесного сотрудничества с ведущими вузами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) для целевой подготовки кадров муниципального района.

В качестве приоритетных групп должностей, нуждающихся в повышении квалификации, рассматриваются:

- работники финансовых органов муниципальных образований Жиганского района;
- руководители муниципальных учреждений;
- руководители и специалисты органов и подразделений, осуществляющих муниципальный финансовый контроль;
- специалисты финансовых, бухгалтерских и экономических служб органов местного самоуправления и муниципальных учреждений;
- специалисты кадровых служб органов местного самоуправления и муниципальных учреждений. [8]

В целях формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы будет разработано и утверждено Положение о кадровом резерве на муниципальной службе Жиганского района. Положение будет устанавливать порядок формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей, порядок организации конкурса на включение в кадровый резерв и подготовку кадрового резерва.

Цели систематической работы с кадровым резервом заключаются в:

- обеспечении устойчивых конкурентных преимуществ муниципальной службы в области человеческого потенциала;
- росте мотивированности перспективных сотрудников через систему карьерных перспектив;
- сокращении времени закрытия вакансий муниципальной службы специалистами, подготовленными «изнутри» организации.

Подготовка кадрового резерва означает получение муниципальными служащими (гражданами), включенными в кадровый резерв, дополнительного профессионального образования и иных знаний по отдельным вопросам науки и практики государственного и муниципального управления. Дополнительное профессиональное образование муниципального служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Подготовка кадрового резерва включает в себя:

- участие в мероприятиях, проводимых органом местного самоуправления (работа в составе рабочих, экспертных групп и коллегиальных органов; подготовка и проведение конференций, семинаров, совещаний; участие в мероприятиях мониторингового характера);
- индивидуальную подготовку под руководством должностных лиц службы управления персоналом администрации МР «Жиганский НЭР»;
- самостоятельную теоретическую подготовку (обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам науки и практики государственного и муниципального управления; обучение специальным дисциплинам, необходимым для повышения эффективности деятельности органа местного самоуправления);
- повышение деловой квалификации, расширение знаний в области управления на базе специальных учебных заведений, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации муниципальных служащих;

Реализация мероприятий по данному направлению предполагает активное привлечение к реализации мероприятий по кадровому аудиту и повышению квалификации муниципальных служащих высших учебных заведений России и Республики Саха (Якутия), тренинговых и консультационных компаний.[9]

В результате реализации направления будет обеспечено повышение эффективности бюджетных расходов на муниципальное управление и снижены возможные потери местного бюджета, возникающие по причине недостаточной квалификации бюджетных администраторов, а штат укомплектован специалистами соответствующей квалификации.

Кроме того, подготовка муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров для органов местного самоуправления, позволит сократить период их адаптации на рабочем месте при поступлении на муниципальную службу.

Реализация мероприятий по данному направлению позволит также в полной мере и с достаточной эффективностью решить актуальные задачи реформирования общественных финансов муниципального района, предусмотренные другими направлениями Программы.

Обоснование выбора принципиального решения.

Необходимость повышения квалификации муниципальных служащих, руководителей и специалистов муниципальных учреждений во многом обусловлена постоянным изменением нормативной правовой базы, как на федеральном, так и на региональном уровне, а также активной автоматизацией всех стадий бюджетного процесса.

Основная цель обучения кадрового резерва - формирование у резервистов современных представлений о задачах муниципального управления и инструментарию деятельности органов местного самоуправления, системе ключевых управленческих компетенций.

Одной из форм востребованности в рабочей профессии является трудоустройство временного характера вахтовым методом на участки горнодобывающего предприятия АО «Алмазы Анабара». В 2017 году по Республике Саха (Якутия)

началась реализация проекта «Местные кадры в промышленность. Проект реализуется до конца 2019 г. Предполагается привлечение крупных недропользователей по всем отраслям промышленности - золотодобывающие и угледобывающие компании, среди них АК «АЛРОСА», АО «Алмазы Анабара», АО «Сахатранснефтегаз», компания по обработке алмаза «ДДК» и нефтегазовый комплекс.

В целом в промышленную отрасль центром занятости населения направлено на временное трудоустройство вахтовым методом в другую местность 19 безработных граждан, востребованных в промышленных предприятиях республики.

Опыт работы на производстве - это бесценный опыт, большой вклад в будущее. Территория республики богата природными ресурсами и здесь всегда будет осуществляться промышленная добыча полезных ископаемых. И те, кто будет получать профессиональные рабочие специальности в этой сфере, всегда будет востребованы. У специалиста со средним специальным профессиональным образованием всегда будет работа, достойный заработок и он будет уверенно смотреть в будущее. [10]

Итак, исходя из вышеизложенного, считаю, что главная цель самоорганизации и самодеятельности Жиганского района – создать благоприятные условия жизни не только для себя, но и для будущих поколений, решая совместно общие проблемы для более полного удовлетворения своих корпоративных интересов. И осуществлять эти корпоративные групповые интересы придется, прежде всего, за счет местных ресурсов, инициативы и самодеятельности населения, управленческих кадров, творчества, стратегии инновационного развития и поведения.

Список используемых источников:

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 26.07.2017)
2. Официальный сайт Муниципального района «Жиганский национальный эвенкийский район» <https://mr-zhiganskiy.sakha.gov.ru/>
3. Официальный информационный портал Республики Саха (Якутия) <https://www.sakha.gov.ru/>
4. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: моногр. – Белгород; Москва: Бел.обл.тип., 2014.
5. Наука в Республике Саха (Якутия): Статистический сборник/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Саха (Якутия). – Якутск, 2007.
6. О Государственной программе Республики Саха (Якутия) "Содействие занятости населения Республики Саха (Якутия) на 2012 - 2019 годы" (с изменениями на: 21.12.2016)
7. Сайт Департамента кадровой политики, государственной и муниципальной службы Республики (Саха) Якутия <https://agip.sakha.gov.ru/departament-kadrovoj-politiki-gosudarstvennoj-i-munitsipalnoj-sluzhby>
8. Распоряжение Главы РС (Я) от 15 мая 2017 г. №414-РГ «О стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».- «Якутские ведомости», 2017, №19.
9. Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Развитие Севера и Арктики: проблемы и перспективы», 2012 г.
10. Государственная программа Республики Саха (Якутия) «Развитие кадрового потенциала Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы»