

Эффективность работы с кадровым резервом в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

Васильева О.Ю., магистрант кафедры управления и права ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Российская Федерация

Напольских Д.Л., кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и права ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрен кадровый резерв органа муниципальной власти на примере администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», дана оценка эффективности работы кадровой службы с резервистами, определены проблемы в данной области.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый резерв, муниципальная служба.

Abstract. The article describes the personnel reserve of the municipal authority on the example of the administration of the city district “Yoshkar-Ola City”, assesses the effectiveness of the personnel service with reservists, identifies problems in this area.

Keywords: personnel management, personnel reserve, municipal service.

Нарастающая динамика изменений социально-экономической среды в мире послужила причиной того, что значение человеческих ресурсов резко возросло. В этих условиях все большее значение приобретают компетентность и профессионализм управленческого персонала.

Кадровая политика - важное, приоритетное направление деятельности государства, учреждения, организации по проведению мероприятий,

направленных на формирование кадрового состава и совершенствование трудового потенциала.

Неотъемлемой частью механизма реализации кадровой политики и одной из важнейших кадровых технологий управления персоналом является формирование кадрового резерва.

Актуальность темы исследования заключается в том, что эффективное управление кадровым резервом является необходимым условием для функционирования государства на всех уровнях власти.

В данной работе рассмотрим работу с кадровым резервом на муниципальном уровне на примере администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

В связи с вышеизложенным целью исследования является оценка работы с кадровым резервом в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать характеристику органа муниципальной власти;
- рассмотреть структуру кадрового резерва администрации;
- на основе количественных показателей оценить эффективность работы с кадровым резервом в администрации города Йошкар-Олы.

В соответствии с ч. 1 ст. 49 Устава муниципального образования «Город Йошкар-Ола», принятого решением городского Собрания муниципального образования «Город Йошкар-Ола» от 29.06.2005 № 101-IV администрация городского округа «Город Йошкар-Ола» является исполнительно-распорядительным органом местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола», наделенным полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами Республики Марий Эл [1].

В полномочия администрации городского округа город Йошкар-Ола входит широкий перечень вопросов местного значения, приведем лишь некоторые из них:

1) разработка, формирование и внесение в городское Собрание на утверждение проекта бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола», отчета о его исполнении и исполнение бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола»;

2) владение, пользование и распоряжение имуществом, находящимся в муниципальной собственности, в порядке, установленном городским Собранием;

3) организация в границах городского округа «Город Йошкар-Ола» электро-, тепло-, газо- и водоснабжения населения, водоотведения, снабжения населения топливом в пределах полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

4) дорожная деятельность в отношении автомобильных дорог местного значения в границах городского округа «Город Йошкар-Ола» и обеспечение безопасности дорожного движения на них, включая создание и обеспечение функционирования парковок (парковочных мест), осуществление муниципального контроля за сохранностью автомобильных дорог местного значения в границах городского округа «Город Йошкар-Ола», а также осуществление иных полномочий в области использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5) обеспечение проживающих в городском округе «Город Йошкар-Ола» и нуждающихся в жилых помещениях малоимущих граждан жилыми помещениями, организация строительства и содержания муниципального жилищного фонда, создание условий для жилищного строительства, осуществление муниципального жилищного контроля, а также иных

полномочий органов местного самоуправления в соответствии с жилищным законодательством;

6) создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения в границах городского округа «Город Йошкар-Ола»;

7) участие в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в границах городского округа «Город Йошкар-Ола»;

8) организация охраны общественного порядка на территории городского округа «Город Йошкар-Ола» муниципальной милицией;

9) обеспечение первичных мер пожарной безопасности в границах городского округа «Город Йошкар-Ола»;

10) организация мероприятий по охране окружающей среды в границах городского округа «Город Йошкар-Ола»;

11) организация предоставления общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам, за исключением полномочий по финансовому обеспечению образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации; организация предоставления дополнительного образования детям (за исключением предоставления дополнительного образования детям в учреждениях регионального значения) и общедоступного бесплатного дошкольного образования на территории городского округа «Город Йошкар-Ола», а также организация отдыха детей в каникулярное время;

12) создание условий для оказания медицинской помощи населению на территории городского округа «Город Йошкар-Ола» в соответствии с территориальной программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи;

13) создание условий для обеспечения жителей городского округа «Город Йошкар-Ола» услугами связи, общественного питания, торговли и бытового обслуживания;

14) организация библиотечного обслуживания населения, комплектование и обеспечение сохранности библиотечных фондов библиотек городского округа «Город Йошкар-Ола»;

15) создание условий для организации досуга и обеспечения жителей городского округа «Город Йошкар-Ола» услугами организаций культуры [2].

На основании характеристики органа местного самоуправления можно сделать вывод о том, что администрация городского округа «Город Йошкар-Ола» наделена широким кругом полномочий по решению вопросов местного значения, в связи с чем, внимание к формированию профессионального, компетентного кадрового резерва имеет особое значение.

Рассмотрим структуру кадрового резерва администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

Отмечается, что по состоянию на 31 декабря 2017 года в кадровом резерве администрации города числится 51 человек, из которых 27 человек привлечены за счет внешних источников, 24 человек – за счет внутренних. В 2017 году численность кадрового резерва уменьшилась на 2,0% по сравнению с 2016 годом.

В 2015 году количество состоящих в кадровом резерве граждан составило 43,4% от общей численности, муниципальных служащих – 56,6%. В 2016 году количество состоящих в кадровом резерве граждан составило 50% от общей численности, муниципальных служащих – 50%. В 2017 году количество лиц привлеченных за счет внешних источников составило 52,9%, за счет внешних источников – 47,1%.

Исходя из приведенных данных, можно сделать вывод, что происходят незначительные изменения в структуре кадрового резерва.

Динамика возрастной структуры кадрового резерва показывает, что в 2017 году 51,0% от общей численности резервистов находились в возрасте до 30 лет, 33,3% - в возрастном периоде 31-40 лет, 11,8% - в возрасте 41-50 лет, старше 51 года в резерве состояло 3,9% резервистов. За рассматриваемый период в возрастной структуре кадрового резерва администрации происходили незначительные изменения.

Данные о составе кадрового резерва по стажу муниципальной (государственной) службы свидетельствуют, что в 2017 году численность резервистов обладающим стажем службы составляет 47,1% от общей численности лиц, находящихся в резерве. Отмечается незначительное снижение показателя в сравнении с 2016 годом.

В 2017 году наблюдается рост численности лиц, обладающих стажем службы в диапазонах менее 5 лет, 5-10 лет.

Численность лиц, состоящих в кадровом резерве и имеющих высшее образование, в 2017 году составляет 100% от общей численности резервистов, также как и в ранее рассматриваемых периодах.

Далее необходимо рассмотреть процессы формирования, подготовки и использования кадрового резерва.

Для того чтобы дать объективную всестороннюю оценку работе с кадровым резервом в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» воспользуемся следующей совокупностью количественных показателей:

1. Коэффициент обеспеченности кадровым резервом:

$$K_{\text{обесп}} = \frac{Ч_{\text{др}}}{Ч_{\text{др}}} \times 100\%$$

$K_{\text{обесп}}$ – коэффициент обеспеченности резервом;

$Ч_{\text{др}}$ – количество должностей, для которых есть резерв;

Ч_{др} – общее количество должностей.

Целесообразнее, когда обеспеченность кадровым резервом равна или больше 100%.

2. Удельный вес резервистов

$$P = \frac{C_p}{C_{\text{общ}}} \times 100\%$$

p – удельный вес кадрового резерва;

C_p – количество сотрудников в кадровом резерве;

C_{общ} – общее количество сотрудников.

3. Коэффициент должностей, замещенных кандидатами из кадрового резерва

$$K_{др} = \frac{D_p}{D_{\text{общ}}} \times 100\%$$

K_{др} - коэффициент должностей, замещенных кандидатами из кадрового резерва;

D_p – количество должностей, замещенных кандидатами из кадрового резерва;

D_{общ} – общее количество замещенных должностей.

Чем выше коэффициент замещения должностей из кадрового резерва, тем более эффективна работа по созданию резерва.

4. Коэффициент развития кадрового резерва

$$K_p = \frac{K_o}{K_{\text{общ}}} \times 100\%$$

Кр - коэффициент развития кадрового резерва;

К_о - количество обученных резервистов;

К_{общ} - общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве.

Данный анализ позволил сделать выводы о том, что в период с 2015 по 2017 годы показатель обеспеченности кадровым резервом имеет низкое значение. В 2017 году коэффициент обеспеченности составил 10,2%, это значит, что только для 10,2% должностей, для которых должен существовать резерв кадров, он имеется.

Анализ количества сотрудников, состоящих в кадровом резерве, по отношению к общему числу сотрудников показал, что данный показатель имеет невысокое значение во всех рассматриваемых периодах. В 2017 году данный показатель имел значение 11,5%, это значит, что всего 11,5% сотрудников администрации города состоят в кадровом резерве.

На основании расчетов коэффициента замещения должностей из кадрового резерва можно сделать вывод о том, что в администрации города недостаточно эффективно используется кадровый резерв. Показатель в 2017 году достиг наивысшего значения за три рассматриваемых года. Кандидатами из кадрового резерва в 2017 году было замещено всего лишь 10,7% общего количества замещенных должностей.

Анализ рассматриваемого показателя выявил проблему в области подготовки кадрового резерва. Отмечается низкое значение коэффициента в 2016 (9,6% от общей численности резервистов), 2017 году (10,7%), а 2015 году оно равно нулю.

Анализ работы с кадровым резервом в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» показал, что имеется ряд проблем в данной области, на которые необходимо обратить внимание:

1. Низкая обеспеченность кадровым резервом.
2. Недостаточно эффективное использование кадрового резерва.

3. Отсутствие эффективного механизма развития кадрового резерва.

Таким образом, кадровой службе администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» необходимо разработать комплекс мер, которые позволят повысить эффективность формирования, использования и подготовки кадрового резерва. Что, в свою очередь, позволит повысить эффективность работы самого органа муниципальной власти.

Список используемых источников:

1. Официальный сайт Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» [Электронный ресурс]. 2017 – Режим доступа: <http://www.i-ola.ru/>, свободный (дата обращения 07.11.2018).
2. Устав муниципального образования «Город Йошкар-Ола» (принят решением городского Собрания муниципального образования «Город Йошкар-Ола» от 29.06.2005 N 101-IV) [Электронный ресурс]: доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения 07.11.2018).