

УДК 331.108

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Виктория Валерьевна Крутикова

кандидат экономических наук, доцент

tokareva-vik@yandex.ru

Алена Денисовна Авинникова

магистрант

avinnikova97@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В данной статье приведен теоретический анализ актуальных проблем кадрового обеспечения в сфере муниципального управления. Описано состояние системы отбора кадров на данном этапе развития общества. Проанализированы закономерно возникающие сложности в данной сфере, а также описаны недостатки и существенные недочеты в сфере подготовки кадров данной профессиональной области. В ходе исследования выявлено, что система муниципального управления, на данный момент, сталкивается с рядом существенных сложностей, порожденных диссонансом между потребностью в актуализации и систематизации сферы кадрового обеспечения.

Ключевые слова: муниципальная служба, должность, муниципальный служащий, кадровое обеспечение, органы местного самоуправления, молодые специалисты.

На современном этапе развития общества муниципальная реформа не только набирает обороты, но и становится одним из самых актуальных вопросов организации и развития социума в России. Данная система, хоть и не требует фундаментальной реорганизации, всё же должна претерпеть ряд существенных изменений. В первую очередь для того, чтобы отвечать актуальным потребностям общества, уметь рационально и быстро отвечать на его запросы. Помимо этого, система муниципального самоуправления является ведущей в контексте взаимодействия населения России с государственными структурами. Оптимизация и актуализация данной системы является важной составляющей социально-экономического развития России в целом.

Реформирование области государственного и муниципального управления фундаментально затрагивает сферу управленческой деятельности, как таковой. В данной области актуализация предполагает совершенствование уже имеющихся навыков самоуправления с целью повышения уровня вовлеченности граждан в систему местного самоуправления и возрастания их осознанной гражданственности. [8]

Особое место в системе актуализации системы государственного и муниципального управления занимает вопрос оперативного и качественного кадрового обеспечения [5]. Подготовка специалистов данной сферы часто бывает сопряжена с рядом сложностей, главной из которых является как раз проблема актуальности получаемых знаний. Специалисты данной профессиональной ниши должны обладать спектром актуальных знаний, которые зачастую возникают в ходе обучения и не могут быть оперативно внесены в учебный план.

В связи со всем вышеизложенным мы можем утверждать, что тема государственного и муниципального управления, и проблема кадрового обеспечения в данной области являются актуальными на данный момент.

В сфере государственного и муниципального управления качество кадрового обеспечения во многом определяет само функционирование системы, её эффективность и результативность. Компетентность сотрудников

проверяется в их способности актуально и оперативно решать управленческие задачи в системе местного самоуправления, которая, находясь в постоянной динамике, непрерывно усложняется и видоизменяется. Сохранять оперативность в столь непростой ситуации - не самая легкая задача, не только для самих работников сферы, но и для специалистов кадровой подготовки. [6]

Необходимо упомянуть о том, что основным документом, регламентирующим права и обязанности служащих в сфере муниципального управления, является Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Данный документ не только регламентирует должностные обязанности кадров в данной профессиональной сфере, но и определяет их общий круг прав и свобод, регламентирует перечень запретов, сопряженный со спецификой работы, а также регламентируется сам порядок кадровой работы. [1,4]

Система муниципального управления, на данный момент, сталкивается с рядом существенных сложностей источником которых является двойственность требований, предъявляемых к специалистам и их подготовке. С одной стороны, как мы уже упомянули выше, кадры работающие в данной области должны оперативно усваивать все нововведения, быть осведомлены о последних новообразованиях и уметь применить их на практике. Тем не менее данное требование полностью упраздняет возможность разработать систему кадрового обеспечения системы муниципального управления в долгосрочной перспективе. Актуализация фактически подрывает принцип системности и приходится жертвовать одним критерием в угоду другому, так как управление кадрового обеспечения не способно актуально обновлять даже должностные инструкции сотрудников в постоянно видоизменяющихся условиях. [3]

При организации кадрового обеспечения сферы муниципального управления систематически возникают сложности формирования системы критериев отбора. Современная система отбора пользуется безнадежно устаревшими методиками, отличающимися, ко всему прочему, высоким

уровнем субъективности, что не способствует рационализации и повышению эффективности работы. [7]

Одной из ведущих парадигм реорганизации органов муниципального управления является переход от двухуровневой системы местного самоуправления к одноуровневой, что в свою очередь, вносит значительные коррективы в систему подготовки специалистов данного профиля в нескольких направлениях. [2]

Во-первых, в связи с закономерным расширением списка полномочий возникает потребность в переподготовке и повышении квалификации уже действующих специалистов, так как система компетенций и профессиональных навыков будет новаторской, в сфере переподготовки так же возникнет необходимость оперативной разработки соответствующих курсов.

Во-вторых, коррективам должны быть подвергнута сама система подготовки специалистов, смещение её в позицию мультизадачности и решения более широкого диапазона вопросов.

Обобщая всё вышеизложенное, мы можем сделать вывод о том, что кадровое обеспечение специалистов в сфере муниципального управления является одним из самых динамичных элементов кадровой политики, а потому нуждается в особой системе организации. Потребность объединения полярных требований, таких как оперативность и системность, делает данный вопрос актуальным и открытым для дальнейших теоретических исследований.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ», 05.03.2007, № 10, ст. 1152.

2. Бокина Ю. В. Основные проблемы кадрового обеспечения муниципального управления на современном этапе // Сборник статей магистрантов ММА — 2020. Москва: Московская международная академия, 2020. С. 47–52.

3. Зайцев А. А., Новикова А.А., Николаева Г.Н. Проблемы кадрового обеспечения муниципального управления в Российской Федерации // Журнал правовых и экономических исследований. 2019. № 2. С. 7-12. — DOI 10.26163/GIEF.2019.68.65.001.

4. Карайчев А. С., Шатаова А.И. Система управления персоналом в муниципальной службе // Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Мичуринск. 22–23 ноября 2018 года / под ред. О.Ю. Анциферовой. Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет. 2018. С. 118-122. – EDN YYGMNN.

5. Коробова Е. Р., Гусева М.Н. Кадровые проблемы в сфере здравоохранения Тамбовской области и пути их решения // Наука и Образование. 2022. Т. 5. № 1. – EDN GFEJFE.

6. Крутикова В.В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 11. С. 92-95.

7. Сыромятникова О. П. Кадровое обеспечение органов муниципального управления: проблемы и организационные изменения // Потенциал вуза в кадровом и экспертном сопровождении органов государственного и муниципального управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции посвященной 5-летию РАНХиГС и 15-летию Чебоксарского филиала РАНХиГС, Чебоксары, 15–16 октября 2015 года / Под общей редакцией Голышева И. Г. Чебоксары: Издательско-полиграфическая компания «Новое время» (Чебоксары). 2015. С. 259–264.

8. Фетисов А. В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения современной системы муниципального управления и пути их решения с учетом зарубежного опыта мотивации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2022. № 3 (398). С. 210-213. — URL: <https://moluch.ru/archive/398/88203/> (дата обращения: 23.07.2022).

UDC 331.108

**ACTUAL PROBLEMS OF STAFFING IN THE FIELD OF MUNICIPAL
ADMINISTRATION**

Victoria V. Krutikova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

tokareva-vik@yandex.ru

Alena D. Avinnikova

undergraduate

avinnikova97@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. This article presents a theoretical analysis of the actual problems of staffing in the field of municipal administration. The state of the personnel selection system at this stage of the society's development is described. The difficulties that arise naturally in this field are analyzed, as well as the shortcomings and significant shortcomings in the field of personnel training in this professional field are described. The study revealed that the municipal management system, at the moment, is facing a number of significant difficulties caused by the dissonance between the need for updating and systematization of the sphere of staffing.

Key words: municipal service, position, municipal employee, staffing, local government, young professionals.

Статья поступила в редакцию 02.09.2022; одобрена после рецензирования 03.10.2022; принята к публикации 20.10.2022.

The article was submitted 02.09.2022; approved after reviewing 03.10.2022; accepted for publication 20.10.2022.