

**Астахов Юрий Викторович**

кандидат социологических наук, доцент,  
докторант кафедры социальных технологий  
Белгородского государственного национального  
исследовательского университета,  
заместитель начальника департамента  
стратегического планирования  
организационно-аналитической и кадровой работы  
администрации г. Белгорода  
dom-hors@mail.ru

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

### **Аннотация:**

*В представленной статье рассматриваются некоторые аспекты кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований. Проведенные исследования позволяют утверждать, что необходимо принятие мер по созданию специальной системы кадрового обеспечения муниципальных образований, основанной на комплексной реализации правовых, организационных, управленческих, образовательных, финансово-экономических и других мероприятий.*

### **Ключевые слова:**

*кадровые обеспечения, органы местного самоуправления, кадры, кадровые технологии, кадровые процессы, технологизация кадровой работы.*

**Astakhov Yury Viktorovich**

PhD in Social Science,  
Assistant Professor, applicant for a D.Phil. degree  
Social Technologies Department,  
Belgorod State National Research University  
Deputy Head of the Department  
for Strategic Planning, Organization,  
Analytics and HR Management  
at the Belgorod Administration  
dom-hors@mail.ru

## **SOME ASPECTS OF THE STAFFING SYSTEM FOR THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITIES**

### **Summary:**

*The article considers some aspects of the human resources management aimed to provide the sustainable development of the municipalities. The undertaken research shows, that there should be arranged establishment of the staffing system in the municipal bodies basing upon the complex implementation of the legal, organizational, managerial, educational, financial, economic and other measures.*

### **Keywords:**

*staffing system, local government, human resources, HR technologies, recruitment processes, technification of HR management.*

Органы местного самоуправления в современных условиях XXI в. как уровень публичной власти наиболее приближены к населению в городских округах, муниципальных районах, сельских и городских поселениях. В субъектах РФ в ходе административной реформы сформированы и действуют более 24 тыс. органов местного самоуправления [1], в которых занято более 340,1 тыс. муниципальных служащих [2]. Все они ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности, а также на реализацию стратегии социально-экономического развития территорий до 2020–2025 гг. Это актуализирует задачу кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI в. исходя из задач, определенных в рамках Федеральной программы, утвержденной Указом Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261.

Вместе с тем, несмотря на увеличение численности муниципальных служащих в органах муниципального управления в новой России и в связи с реализацией Федеральных законов от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», все еще низким остается формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Так, муниципальные образования большинства регионов страны в настоящее время остро нуждаются в квалифицированных кадрах муниципальной службы. Статистика свидетельствует, что 71,5 % муниципальных служащих имеют высшее образование, 24,8 % – среднее специальное и 3,7 % – общее среднее. Необходима целенаправленная работа по закреплению кадрового состава муниципальной службы в возрасте от 30 до 40 лет, доля которой снизилась с 24 до 21 %. Только 51 % муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы более 5 лет [3].

Тенденция становления и развития местного самоуправления в современных условиях обусловила необходимость решения органами местного самоуправления новых инновационных задач. Изменение содержания целей, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительно-распорядительной власти повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности аппаратов администраций, муниципаль-

ных служащих. В этой связи, успех проводимых сегодня административных, экономических и политических реформ во многом зависит от формирования такого кадрового корпуса муниципальных служащих, который бы отвечал современным требованиям проводимой государственной кадровой политики. В данных условиях мониторинг и исследование качественных характеристик кадрового потенциала муниципальной службы, поиск путей его совершенствования представляются нам весьма актуальными. Это связано, во-первых, с тем, что эффективность муниципальной службы сопряжена с организацией профессиональной деятельности; во-вторых, качественной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров и научно-методическим обеспечением их функционирования. В проводимых в настоящее время в РФ научных исследованиях учеными и практиками по проблемам муниципальной службы все более четко формируется идея использования на муниципальной практике современных кадровых и информационных технологий, а также более профессионального управления кадровыми процессами, в том числе профессиональным развитием. Однако в социологической, управленческой и экономической науках и управленческой практике все еще не выработаны достаточно обоснованные критерии комплексной оценки уровня муниципальной кадровой политики, кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, отсутствует концептуальная основа современных кадровых технологий профессионального развития и усвоения муниципальными служащими профессиональных, этических и патриотических ценностей, норм и правил корпоративной культуры.

Целью настоящей работы является научно-методическое и практическое обеспечение устойчивого развития муниципальных органов на основе повышения эффективности формирования и использования кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели исследования нами были поставлены и решались задачи, имеющие общетеоретическую, методологическую и практическую направленность. В их числе:

- разработка концепции кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований;
- подготовка научно-практических рекомендаций по кадровому обеспечению устойчивого развития муниципальных образований к формированию и развитию кадрового потенциала органов местного самоуправления;
- внедрение в муниципальную практику современных кадровых технологий формирования и развития кадрового потенциала как ключевого фактора повышения эффективности деятельности местного самоуправления;
- выявление причин, снижающих развитие муниципальной службы и путей их ликвидации за счет совершенствования нормативного правового и нормативного регулирования муниципальной службы в современных условиях;
- оптимизация кадрового состава органов местного самоуправления посредством создания новых и развития действующих организационно-экономических механизмов прохождения муниципальной службы;
- улучшение систем и технологий мотивации и стимулирования муниципальных служащих;
- дальнейшее развитие технологии подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих в органах местного самоуправления, в муниципальных учреждениях;
- проектирование и внедрение в деятельность муниципальных образований модели профессионального стандарта муниципального служащего как основы создания кадрового резерва.

В этой связи становится очевидным, что формирование кадрового потенциала устойчивого развития муниципальных образований в новой России требует не только создания прочной правовой базы, но и практического использования на практике современных кадровых технологий, в том числе связанных с отбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих.

Технологизация кадровой работы, как и любой другой деятельности в органах местного самоуправления, является отражением объективных требований, предъявляемых для построения общества, которое задает лучшие стандарты жизни, предоставляет равные возможности для самостоятельной реализации талантов и умений людей.

Технологизация кадровой работы в современных условиях невозможна без технологизации системы знаний, обосновывающих рациональные способы использования кадровых технологий и органично соединяющих теорию и практику муниципального управления, фундаментальность и прикладную направленность [4].

Итак, исходя из вышеизложенного следует отметить, что проведенные нами социологические исследования «Регулирование кадровых технологий в системе муниципальной службы» в Белгородской области свидетельствуют о том, что необходимо принятие ряда мер по созда-

нию специальной системы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, основанной на комплексной реализации правовых, организационных, управленческих, образовательных, финансово-экономических и других мероприятий [5].

«Специфика и технологии управленческой деятельности, как на уровне региона, так и на уровне муниципальных образований, ставит в повестку дня вопрос о подготовке нового поколения креативных управленцев, отвечающих современным профессиональным требованиям, способных работать в новых экономических и политических условиях, находить оптимальные решения в различных ситуациях, брать на себя ответственность» [6].

По мнению первого заместителя Губернатора Белгородской области, начальника департамента кадровой политики В.А. Сергачева: «...проблема качества кадров сегодня вышла на первое место. Повышение эффективности государственного и муниципального управления является важнейшим мерилом, определяющим улучшение качества человеческих ресурсов. От удачного соотношения этих составляющих зависит своевременность и правильность принимаемых государством решений» [7].

#### **Ссылки:**

1. Глава местной администрации. 2007. № 9. С. 1.
2. Прокофьев В., Роде А., Соловьев Е. Укрощение аппарата // Российская газета. 2008. 25 ноября. С. 3.
3. Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. URL: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XJTgw0yDzD4J:www.famous-scientists.ru/list/3710+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru> (дата обращения: 23.08.2013).
4. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: моногр. Белгород, 2010. С. 53.
5. См.: Астахов Ю.В. Теория и практика управления персоналом: учеб. пособие. Белгород, 2012. С. 107–136.
6. Богатырева И.В. О некоторых аспектах кадрового обеспечения муниципальной службы региона: социологический анализ // Научные ведомости БелГУ. № 2 (57). 2009. С. 95.
7. Сергачев В.А. Кадры как мерило качества работы государства // Белгородское бизнес-обозрение. 2013. № 2. С. 9.

#### **References:**

1. *The head of the local administration* 2007, no. 9, p. 1.
2. Prokofiev, V, Rode, A & Solovyov, E 2008, 'Taming the machine', *Rossiyskaya Gazeta*, November 25, p. 3.
3. Shamarova, GM 2013, *The formation and development of human resources of local governments*, D.Phil. thesis abstract, retrieved 23 August 2013, <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XJTgw0yDzD4J:www.famous-scientists.ru/list/3710+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru>>.
4. Astakhov, YV 2010, *The modern human technology: from theory to practice, municipal*, monograph, Belgorod, p. 53.
5. Astakhov, YV 2012, *Theory and practice of HR management studies*, Belgorod, pp. 107-136.
6. Bogatyreva, IV 2009, 'Some aspects of the staffing of municipal services in the region: a sociological analysis', *Scientific Statement BSU*, no. 2 (57), p. 95.
7. Sergachev, VA 2013, 'Frames as a measure of the quality of state', *Belgorod Business Review*, no. 2, p. 9.