

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

Научная статья

Original article

УДК 342



**ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА КАДРОВ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
УПРАВЛЕНИИ**

**PECULIARITIES OF STAFF SELECTION IN MUNICIPAL
GOVERNANCE**

Волкова Полина Сергеевна, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, polivolk@mail.ru

Власова Наталья Юрьевна, научный руководитель, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Volkova Polina Sergeevna, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia, polivolk@mail.ru

Vlasova Natalya Yuryevna, Scientific Supervisor, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. В настоящее время в российской системе местного самоуправления наблюдается стойкий дефицит квалифицированных кадров, обусловленный ростом конкуренции на рынке труда, где муниципалитеты вынуждены соперничать в борьбе за сильнейших специалистов с коммерческими структурами. В статье рассмотрены подходы и технологии стимулирования притока квалифицированных кадров в систему государственного муниципального управления. Рассмотрены некоторые

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

модели привлечения персонала на государственную службу, способы закрепления перспективных специалистов.

Abstract: Currently, there is a persistent shortage of qualified personnel in the Russian system of local self-government, due to increased competition in the labor market, where municipalities are forced to compete with commercial structures in the struggle for the strongest specialists. The article considers approaches and technologies for stimulating the influx of qualified personnel into the system of state municipal government. Some models of attracting personnel to the civil service, ways of retaining promising specialists are considered.

Ключевые слова: муниципальная служба, персонал, отбор кадров.

Keywords: municipal service, personnel, personnel selection.

Современные условия труда мотивируют муниципальные организации внедрять в свою работу инновационные маркетинговые технологии, создавать для разных категорий соискателей максимально интересные предложения работы, учитывая низкую мотивацию, например, молодых людей к поступлению на государственную службу, а также частое препятствование со стороны действующих бюрократов найму молодежи [2].

Основным механизмом привлечения кадров в структуры управления муниципалитетами является открытый конкурс. При разном процедурном содержании и отсутствии унифицированной системы установления квалификационного уровня кандидатов у конкурса есть три единых базовых характеристики – полная открытость, прозрачность всех этапов и критериев оценки, влияющих на принятие решений о приеме соискателей на работу.

Индивиды с нежелательными для муниципальной службы характеристиками не принимаются на работу по причине несоответствия квалификационным требованиям и профессиональным стандартам. Также снижению кадровых рисков способствует служебный контракт, посредством которого четко определяются требуемые характеристики исполнителя и

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

ограничения, препятствующие неэффективному осуществлению им должностных обязанностей.

Актуальными отечественными нормативными правовыми актами созданы базовые условия для привлечения на муниципальную службу профессионалов: в законах указаны последовательность, обязательные аспекты конкурсного отбора, требования к уровню квалификации, личным качествам кандидатов, правила их трудоустройства. Позволяют соискателям предварительно ознакомиться со спектром обязанностей и полномочий, узнать объем ответственности, критерии оценки эффективности трудовой деятельности.

Кандидатам на муниципальные должности сообщается о положительных моментах государственной службы, к которым относятся: а) стабильная заработная плата; б) уверенность в постоянной трудовой занятости; в) перспективы карьерного роста; г) гибкий график работы; д) командный стиль трудовой деятельности; е) гармонизация работы и частной жизни; ж) возможность бесплатно получить дополнительное образование; з) понятная политика организации [1].

Ставшие традиционными конкурсные процедуры по приему на работу в муниципальные органы новых специалистов активно дополняются современными управленческими инструментами. К их числу относятся, например, работа в управленческих структурах муниципалитетов в качестве стажеров, участие в работе «молодежных администраций», мероприятиях по получению грантов, волонтерском движении.

Стажировка предполагает: ознакомление участников с особенностями деятельности органов управления муниципальными образованиями административного, правового, процедурного характера посредством общения кандидатов с действующими специалистами, посещения тренингов и мастер-классов; развитие у них навыков командной работы, лидерских компетенций путем участия в деловых играх, проектах; разработку идей по решению насущных проблем МО. В результате стажировки на работу во властные

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

структуры муниципалитетов приходят лучшие представители рынка труда, снижаются затраты на поиск специалистов, повышается уровень вовлеченности населения в деятельность муниципальных властей.

В стране нарабатывается опыт ознакомления кандидатов на замещение должностей в органах муниципальной власти с информацией о поступлении на государственную службу, перспективах карьерного роста с помощью электронных ресурсов. На официальных сайтах администраций МО размещаются данные о специфике участия в открытом конкурсе на включение в муниципальный кадровый резерв, прохождении обучения, квалификационных экзаменов, присвоения классных чинов.

Подобный ресурс позволяет сопровождать работу с соискателем с момента подачи им заявления на трудоустройство в течение всех его кадровых движений и перемещений, а также привлекает внимание достаточно обширной аудитории к возможностям трудовой деятельности на муниципальной службе.

В отдельных муниципалитетах в рамках Дня местного самоуправления к стажировке в муниципальных управленческих структурах привлекаются старшеклассники общеобразовательных школ. Это направление кадровой работы пролонгированного характера позволяет сформировать у потенциальных служащих понимание специфики деятельности, полномочий органов местного самоуправления, системы и принципов его функционирования. Повысить престиж муниципальной службы за счет открытости и доступности ее органов.

Работа в «молодежных администрациях» при муниципальных органах власти учит юношей и девушек создавать проекты нормативных актов, вносить в Советы муниципалитетов предложения по повышению уровня благосостояния населения, содействовать правовому, культурному, патриотическому развитию ровесников, реализации молодежной политики власти [3].

Многочисленные успешные практики муниципальных образований по совершенствованию системы подбора кадров для государственного

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

муниципального управления свидетельствуют о возможности создания работоспособных механизмов привлечения на службу талантливых исполнителей, что в свою очередь будет способствовать повышению показателей социально-экономического роста и конкурентоспособности как отдельных территорий, так и всего государства.

Литература:

1. Гнетов А.В., Громов А.В., Петрова Е.В. Возможности использования института резерва кадров в подборе кадров на государственной службе // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. – 2016 – № 1. – С. 107–113.
2. Заикина, О. В. Теоретико-правовые основы отбора кадров на муниципальную службу / О. В. Заикина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 8 (246). — С. 120-122.
3. Кондратенко И.С., Кондратенко О.А. Сущность инновационных систем. В сборнике: Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности. сборник научных статей по итогам девятой международной научной конференции. Казань, 2020. С. 102-103.
4. Манафов Р.Р., Шведов В.В. Особенности структуры кадров МЧС России. В сборнике: Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сборник научных статей по итогам X международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 14-15.
5. Розанова Н.Н. Внедрение прогрессивных кадровых технологий в деятельность государственных органов в контексте улучшения репутации власти. Творческое наследие А.С. Посникова и современность. 2017. № 8. С. 87–95.
6. Сулимин В.В. Государственное регулирование процессов аттестации персонала на муниципальном уровне // Наука и бизнес: пути развития. 2021. № 7 (121). С. 129-131.

References

1. Gnetov A.V., Gromov A.V., Petrova E.V. Vozmozhnosti ispol'zovaniya instituta

Международный журнал прикладных наук и технологий "Integral"

rezerva kadrov v podbore kadrov na gosudarstvennoj sluzhbe // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. Aktual'nye problemy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. – 2016 – № 1. – S. 107–113.

2. Zaikina, O. V. Teoretiko-pravovye osnovy otbora kadrov na municipal'nyu sluzhbu / O. V. Zaikina. — Tekst: neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. — 2019. — № 8 (246). — S. 120-122.
3. Kondratenko I.S., Kondratenko O.A. Sushchnost' innovacionnyh sistem. V sbornike: Prioritetnye napravleniya innovacionnoj deyatel'nosti v promyshlennosti. sbornik nauchnyh statej po itogam devyatoj mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Kazan', 2020. S. 102-103.
4. Manafov R.R., SHvedov V.V. Osobennosti struktury kadrov MCHS Rossii. V sbornike: Mir v epohu globalizacii ekonomiki i pravovoj sfery: rol' biotekhnologij i cifrovyyh tekhnologij. Sbornik nauchnyh statej po itogam X mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Moskva, 2021. S. 14-15.
5. Rozanova N.N. Vnedrenie progressivnyh kadrovyyh tekhnologij v deyatel'nost' gosudarstvennyh organov v kontekste uluchsheniya reputacii vlasti. Tvorcheskoe nasledie A.S. Posnikova i sovremennost'. 2017. № 8. S. 87–95.
6. Sulimin V.V. Gosudarstvennoe regulirovanie processov attestacii personala na municipal'nom urovne // Nauka i biznes: puti razvitiya. 2021. № 7 (121). S. 129-131.

© Волкова П.С., Власова Н.Ю. 2022 Международный журнал прикладных науки и технологий "Integral" №3/2022.

Для цитирования: Волкова П.С., Власова Н.Ю. Особенности подбора кадров в муниципальном управлении // Международный журнал прикладных науки и технологий "Integral" №3/2022.