

Г. Шамарова

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ*

ВВЕДЕНИЕ

Местное самоуправление как уровень публичной власти наиболее приближено к населению. В субъектах Российской Федерации формируются новые системы органов муниципальной власти, которые в наибольшей мере ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности, а также на наиболее полную реализацию созидательного потенциала самоорганизации и самоуправления всех членов местного сообщества. Это актуализирует задачу формирования качественно нового кадрового состава муниципальной службы, которая продолжает реформироваться в рамках Федеральной программы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года №261.

Несмотря на увеличение численности муниципальных служащих в связи с административной реформой и реализацией Федеральных законов от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О

муниципальной службе в Российской Федерации», все еще низкими остаются показатели эффективности развития муниципальных образований.

Муниципальные образования большинства регионов страны остро нуждаются в квалифицированных кадрах муниципальной службы. Статистика показывает, что 71,5% муниципальных служащих имеют высшее образование, 24,8% – среднее специальное и 3,7% – общее среднее. К ноябрю 2008 г. в целом по Российской Федерации только 39,8 тыс. муниципальных служащих (12,1% от общего числа) прошли повышение квалификации, а более 90 тыс. муниципальных служащих этого не осуществили. Средний возраст муниципальному служащему составляет 45 лет. Количество лиц в возрасте до 30 лет увеличилось с 13 до 15%, при этом доля лиц старше 50 лет увеличилась с 26 до 32%, служащие старше 60 лет составляют 6%. В стране наблюдается негативная тенденция «провала середины». Необходимо 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. Так в Пермском крае данный показатель составляет 87,9%, в Брянской области – 76,3%, в Республике Саха (Якутия) – 4,2%, в Ставропольском крае – 9,9%.

Процессы становления и развития местного самоуправления в новых условиях обусловили необходимость решения органами местного самоуправления принципиально новых задач.

Изменение содержания целей, задач, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительной власти повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности муниципальных служащих. Успех проводимых сегодня реформ во многом зависит от формирования такого кадрового корпуса муниципальных служащих, который отвечал бы современным требованиям проводимой государственной кадровой политики. В данных условиях специальное исследование качественных характеристик кадрового потенциала муниципальной службы, поиск путей его совершенствования представляются принципиально важными и актуальными. Эффективность муниципальной службы связана с организацией профессиональной деятельности, качественной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров и научно-методическим обеспечением их функционирования. В проводимых в настоящее время научных исследованиях по проблемам муниципальной службы все более четко формируется идея использования инновационных технологий управления кадровыми процессами, в том числе профессиональным развитием. Однако, в науке и управленческой практике еще не выработаны достаточно обоснованные критерии комплексной оценки уровня кадровой политики, отсутствует концептуальная основа современных кадровых технологий профессионального развития и усвоения муниципальными служащими профессиональных и этических ценно-

* Публикация подготовлена редакцией журнала на основе автореферата диссертации Шамаровой Гульмиры Мухтаровны на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Работа выполнена в Научно-исследовательском институте труда и социального страхования Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
<http://vak.ed.gov.ru/common/img/uploaded/files/vak/2010/announcements/ekonomich/08-02/SHamarovaGM.doc>