



## КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Е. А. Шумаева<sup>а</sup>, А. А. Генова<sup>б</sup>

<sup>а</sup> ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,  
58, ул. Артема, г. Донецк, ДНР, 83001.

<sup>б</sup> ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,  
2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.

E-mail: allgen2010@rambler.ru

Получена 18 апреля 2017; принята 05 мая 2017.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию роли кадровых ресурсов органов местного самоуправления в эффективном функционировании местного самоуправления. Рассмотрены понятия кадровые ресурсы, кадровые ресурсы органов местного самоуправления, кадровое обеспечение. Рассмотрены основные принципы формирования современной системы кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления. В статье изложены основные достоинства и недостатки современного формирования кадровых ресурсов органов местного самоуправления. Рассмотрены основные кадровые проблемы, возникающие при реализации полномочий органов местного самоуправления. Выделены основные рекомендации для улучшения ситуации в сфере кадрового обеспечения.

**Ключевые слова:** ресурсы, кадровые ресурсы, ресурсы местного самоуправления, кадровые ресурсы органов местного самоуправления, кадровое обеспечение.

## КАДРОВІ РЕСУРСИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

О. О. Шумаєва<sup>а</sup>, А. А. Генова<sup>б</sup>

<sup>а</sup> ДОУ ВПО «Донецький національний технічний університет»,  
58, вул. Артема, м. Донецьк, ДНР, 83001.

<sup>б</sup> ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,  
2, вул. Державіна, м.Макіївка, ДНР, 86123.

E-mail: allgen2010@rambler.ru

Отримана 18 квітня 2017; прийнята 05 травня 2017.

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню ролі кадрових ресурсів органів місцевого самоврядування в ефективному функціонуванні місцевого самоврядування. Розглянуто поняття кадрові ресурси, кадрові ресурси органів місцевого самоврядування, кадрове забезпечення. Розглянуто основні принципи формування сучасної системи кадрового забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування. У статті викладені основні переваги та недоліки сучасного формування кадрових ресурсів органів місцевого самоврядування. Розглянуто основні кадрові проблеми, що виникають при реалізації повноважень органів місцевого самоврядування. Виділено основні рекомендації для поліпшення ситуації в сфері кадрового забезпечення.

**Ключові слова:** ресурси, кадрові ресурси, ресурси місцевого самоврядування, кадрові ресурси органів місцевого самоврядування, кадрове забезпечення.

## HUMAN RESOURCES OF LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

Elena Shumaeva<sup>a</sup>, Alisa Genova<sup>b</sup>

<sup>a</sup> SEIHPE «Donetsk National Technical University»,  
58, Artema Str., Donetsk, DPR, 83001.

<sup>b</sup> Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,  
2, Derzhavina Str., Makeyevka, DPR, 86123.  
E-mail: allgen2010@rambler.ru

Received 18 April 2017; accepted 05 May 2017.

**Abstract.** The article deals with the study of the role of the personnel resources of local self-government bodies in the effective functioning of local self-government. The concepts of personnel resources, personnel resources of local self-government bodies, staff assistance have been considered. The main principles of the formation of a modern system of staff assistance for the activities of local self-government bodies are considered. The article describes the main advantages and disadvantages of the current formation of human resources of local self-government bodies. The main staff problems arising in the exercise of the powers of local self-government bodies have been considered. The main recommendations for improving the situation in the field of staff assistance have been described.

**Keywords:** resources, human resources, local government resources, human resources of local self-government bodies, staff assistance.

### Вступление

Современные научные разработки в области местного самоуправления, несмотря на их многочисленность и глубину, оставляют без внимания отдельные вопросы развития местного самоуправления, в частности вопрос ресурсного обеспечения.

Долгий путь формирования и становления института местного самоуправления происходил под влиянием национальных традиций, взглядов, а также общих мировых тенденций развития общества. Все это обуславливает тот факт, что подходить к вопросу развития местного самоуправления следует комплексно, с учетом всех групп факторов и интересов всех участников данного процесса на пути к реализации его стратегических целей. Отдельного внимания и подробного изучения заслуживают кадровые ресурсы органов местного самоуправления.

Вопросам формирования и изучению проблематики функционирования кадровых ресурсов органов местного самоуправления посвятили свои труды Ю. В. Астахов, М. Б. Боков, Ж. Ю. Данкова, И. Н. Коробейников, К. О. Соколов, С. Н. Чижова и др.

### Цель статьи

Исследовать категорию «кадровые ресурсы органов местного самоуправления» с целью выявления проблем в процессе формирования кадровых ресурсов и поиска эффективных методов их решения.

### Результаты исследования

Следует отметить, что не существует четко определенного подхода к трактовке понятия «ресурс». Под ресурсом ученые понимают имеющиеся средства или запасы, которые могут быть использованы для получения конкретного результата. Под категорию «ресурсы» подпадают средства производства, денежные средства, рабочая сила, предметы труда, информационные массивы и все то, что может использоваться для производства или получения благ.

Кадровые ресурсы – это объединённые вместе навыки, интеллект и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации [8].

Ресурсы местного самоуправления – это средства, запасы, возможности и источники, кото-

рые имеются в наличии или могут быть привлечены местными органами власти в случае необходимости, для достижения целей эффективного функционирования и развития территории, а также для удовлетворения потребностей населения в соответствии с принципами местного самоуправления. Для принадлежности к ресурсам местного самоуправления необходимо, чтобы данный ресурс относился к территории города и чтобы право им распоряжаться входило в полномочия местной власти. Вследствие производства накапливается материальная форма человеческого богатства. Часть его идет на потребление, удовлетворение потребностей жителей городов. Часть – на накопление, инвестиции с целью дальнейшего социально-экономического развития города.

Кадровые ресурсы органов местного самоуправления в процессе развития местного самоуправления являются ведущей категорией и характеризуются реализацией способности человека к труду, производству материальных и духовных благ. Данная категория обеспечивает процессы использования человеческих ресурсов путем организации:

- управления трудом (совершенствование производственных процессов, методов труда и организации рабочих мест в органах местного самоуправления, разделение и кооперация труда, укрепление дисциплины труда и его охрана, организация оплаты труда и ее стимулирование в местных органах власти);
- управления кадрами (кадровой работой) на уровне местного органа власти (комплектование и подготовка кадров, их оценка и расстановка, организация профессиональной адаптации, повышение квалификации кадров, мотивация и воспитание работников и т. д.).

Понятие «кадровые ресурсы» находится в тесной взаимосвязи с понятием «кадровое обеспечение».

И. Н. Коробейников предлагает понимать под кадровым обеспечением характеристику экономической системы, определяющую способность достижения целей собственного развития посредством реализации технологий по подбору, подготовке, расстановке, переподготовке и повышению квалификации кадров.

Современная система кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления требует учета следующих принципов:

- комплексная и объективная оценка профессионального уровня, деловых и личностных качеств работников органов местного самоуправления и результатов их деятельности при отборе, расстановке и выдвижении;
- открытость и равный доступ граждан к муниципальной службе в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, без какой-либо дискриминации по полу, возрасту, конфессиональным, этническим признакам и др.;
- демократическое, как правило, коллегиальное решение кадровых вопросов с учетом общественного мнения при сохранении принципа назначения на муниципальную должность с соблюдением необходимой конфиденциальности;
- систематическое обновление кадров с сохранением преемственности, качественного укрепления за счет постоянного притока свежих, особенно молодых сил, использование возможностей и способностей кадров всех возрастов;
- подконтрольность муниципальных служащих руководителям и вышестоящим государственным органам, а также обществу, народу;
- воспитание персональной ответственности за порученное дело;
- обеспечение законности, соблюдение нормативно-правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов [7].

В последнем десятилетии XX века и в первом десятилетии XXI века ряд отечественных ученых считали, что кадровая проблема будет решена как бы сама собой, «рынок и конкуренция» позволят управлять кадровыми процессами и выявить достойных руководителей, топ-менеджеров и специалистов и выдвинуть их на руководящие должности в органы власти и управления. Однако государственная и муниципальная практика подтвердила малоэффективность такого подхода в кадровой политике, так как в этой работе необходимо использовать современные управленческие, кадровые и информационные технологии, в том числе технологии, связанные с оценкой, отбором и подбором кадров, опережающим

профессиональным обучением (переобучением) служащих по стандартам третьего поколения [1].

С. Н. Чижова в своем исследовании отмечает, что при формировании и обновлении кадрового состава органа местного самоуправления нередко используются старые методы, критерии и подходы. При отборе, расстановке и продвижении в муниципальной службе преобладает субъективный подход с опорой на так называемый «принцип личной преданности», на политическую ангажированность, особенно при подборе руководящих кадров, а нередко и единоличное, монопольное решение первым руководителем кадровых назначений. Нарушаются принципы демократичности, прозрачности и справедливости при решении кадровых вопросов. Не всегда соблюдаются установленные законодательством (как на местном, так и на региональном уровне) процедуры и нормы подбора, распределения, обновления муниципальных служащих. Принципы работы с человеческими ресурсами в их нынешнем виде не стимулируют потребность в дополнительном образовании, профессиональном и должностном росте служащих. При решении проблем кадрового обеспечения органов местного самоуправления имеет место недооценка нравственного, морально-этического фактора, что нередко приводит к проявлениям взяточничества и коррупции. Без преодоления имеющихся негативных тенденций надеяться на серьезные изменения в развитии и качественном укреплении кадрового состава органов местного самоуправления не приходится [9].

Ю. Т. Юсупова выделяет следующие кадровые проблемы, которые могут возникнуть в реализации полномочий органов местного самоуправления:

- часто возникают сложности с подбором профессионалов с хорошим образованием и высокой квалификацией;
- законодательство учитывает большое количество ограничений и запретов для органов местного самоуправления;
- так как работа в сфере управления не так проста, то необходимо поддерживать заработную плату на достаточно высоком уровне;
- из-за постоянного изменения требований к кандидатам необходима переподготовка кадров и повышение их квалификации;

- проблемы в системе отбора, закрепления, воспитания кадров для органов местного самоуправления [10].

Аналитические работы современных исследователей и ученых, которые посвятили свои работы анализу формирования и функционирования кадровых ресурсов органов местного самоуправления в современных условиях, подтверждают наличие многочисленных проблем в данной области.

Для улучшения ситуации в сфере кадрового обеспечения и эффективного функционирования кадровых ресурсов следует:

- совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации муниципальных служащих и должностных лиц, внедрять передовые методики, программы, технологии. Формат обучения может быть самым разнообразным: полноценные образовательные программы, курсы, семинары, тренинги, правовые консультации, стажировки. Важно соблюсти баланс между теоретической (изучение базовых основ и лучших практик муниципального управления) и практической (освоение через сопричастность) частью обучения;
- создавать благоприятные трудовые и жилищные условия в муниципалитетах, чтобы привлекать компетентных специалистов, в том числе в административно-управленческой сфере, формировать базу для эффективного исполнения сотрудниками органов местного самоуправления своих должностных обязанностей;
- повышать авторитет и престиж муниципальной службы для привлечения наиболее перспективной молодежи в данную сферу (в том числе на стадии выбора профессии) [6].

## Выводы

Кадровые ресурсы местных органов власти приводят к активному взаимодействию все виды ресурсов местного самоуправления. Эффективное управление в органах местного самоуправления предусматривает своевременное принятие оптимальных управленческих решений и обеспечение их реализации по подбору и расстановке кадров, координации деятельности

структурных подразделений и исполнителей, осуществлению управленческих функций и тому подобное.

С целью устранения кадровых проблем в органах местного самоуправления необходимо создать высококачественную концепцию подготовки и переподготовки муниципальных кадров, основанную на рассмотрении и обобщении важной практики развития и формирования местного самоуправления и основательном анализе человеческого фактора в современной системе государственного и муниципального управления, а также создании требуемых управленческих операций с целью реализации административ-

ной работы по реализации компетенции местного самоуправления [10].

Заметим, что в развитии местного самоуправления важную роль играют кадровые ресурсы местных органов власти. Это утверждение обосновывается тем, что управленческий труд отличается большой сложностью и многочисленными связями с процессами материального производства. При этом деятельность работников аппарата управления в большей степени, чем труд рабочих, ставится в зависимость от состояния экономики и науки, различных социальных факторов, хода научно-технического прогресса и других обстоятельств.

## Литература

1. Астахов, Ю. В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления [Текст] / Ю. В. Астахов // Наука. Искусство. Культура. 2015. № 3 (7). С. 89–97.
2. Астахов, Ю. В. Актуальные проблемы профессионализма кадров местного самоуправления в Российской Федерации [Текст] / Ю. В. Астахов // Теория и практика общественного развития. 2013. № 6. С. 55–59.
3. Боков, М. Б. Кадры местного самоуправления: настоящее и будущее [Текст] / М. Б. Боков // Мониторинг общественного мнения. 2009. № 3 (91). С. 50–73.
4. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь [Текст] / А. Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
5. Данкова, Ж. Ю. Эффективное использование кадровых технологий в органах местного самоуправления [Электронный ресурс] / Ж. Ю. Данкова, С. М. Ножка // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений : Электронный научный журнал. 2016. № 3 (17). С. 8. Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=27264516>.
6. Кадровое обеспечение местного самоуправления [Электронный ресурс] // ВСМС: Всероссийский совет местного самоуправления / [Общероссийская общественная организация Всероссийский совет местного самоуправления. – М., 2017]. – Режим доступа : <http://vsmsinfo.ru/dokumenty-i-materialy/2014-05-21-10-23-08/kadrovoe-obespechenie-mestnogo-samoupravleniya>.
7. Корабейников, И. Н. Развитие кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления [Текст] / И. Н. Корабейников, С. А. Никитин // Проблемы современной экономики. 2013. № 3 (47). С. 467–472.

## References

1. Astakhov, Y. V. Actual problems of personnel issues in local government. In: *Science. Art. Culture*, 2015, No. 3 (7), pp. 89–97. (in Russian)
2. Astakhov, Yury Viktorovich. Relevant problems of the personnel's professionalism at the local authorities in the Russian Federation. In: *Theory and Practice of Social Development*, 2013, No. 6, pp. 55–59. (in Russian)
3. Bokov, M. B. Human resources of local self-government bodies. Present and Future. In: *Public opinion monitoring*, 2009, No. 3 (91), pp. 50–73. (in Russian)
4. Borisov, A. B. The great economic dictionary. Moscow: Book review, 2003. 895 p. (in Russian)
5. Dankova, Zh. Yu.; Nozhka, S. M. Efficient use of HR technology in local government. In: *Government management of social relations*, 2016, No. 3 (17), p. 8. Mode of access: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27264516>. (in Russian)
6. All-Russian local government board. Staff assistance of local self-government. Mode of access: <http://vsmsinfo.ru/dokumenty-i-materialy/2014-05-21-10-23-08/kadrovoe-obespechenie-mestnogo-samoupravleniya>. (in Russian)
7. Korabeinikov, I. N.; Nikitin, S. A. Development of cadres support for the organs of local administration. In: *Problems of Modern Economics*, 2013, No. 3(47), pp. 467–472. (in Russian)
8. Sokolov, K. O.; Staroverov, V. A.; Sergeicheva, I. A. Personnel resources and their role in building of innovation economics of a region. In: *Vestnik of Chelyabinsk State University*, 2010, No. 3 (184). Economy. Issue 24, pp. 76–78. (in Russian)
9. Chizhova, S. N. The analysis of the problem of management of human resources in local governments of Ukraine. In: *Journal of scientific publications of post graduates and postdoctoral students*, 2013, No. 5 (83), pp. 13–14. (in Russian)

8. Соколов, К. О. Кадровые ресурсы и их роль в формировании инновационной экономики региона [Электронный ресурс] / К. О. Соколов, В. А. Староверов, И. А. Сергеичева // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 3 (184). Экономика. Вып. 24. С. 76–78. Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovye-resursy-i-ih-rol-v-formirovanii-innovatsionnoy-ekonomiki-regiona>.
9. Чиждова С. Н. Анализ проблемы управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления Украины [Текст] / С. Н. Чиждова // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2013. № 5 (83). С. 13–14.
10. Юсупова, Ю. Т. Кадровые проблемы реализации полномочий органов местного самоуправления в Российской Федерации [Текст] / Ю. Т. Юсупова // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 1 (65). С. 237–239. Режим доступа : <http://human.snauka.ru/2017/01/18931>.

**Шумаева Елена Александровна** – кандидат наук по государственному управлению, доцент, заместитель директора Института последипломного образования ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет». Научные интересы: механизмы государственного управления.

**Генова Алиса Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: ресурсное обеспечение местного самоуправления.

**Шумаєва Олена Олександрівна** – кандидат наук по державному управлінню, доцент, заступник директора Інституту післядипломного освіти ДООУ ВПО «Донецький національний технічний університет». Наукові інтереси: механізми державного управління.

**Генова Аліса Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту будівельних організацій ДООУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: ресурсне забезпечення місцевого самоврядування.

**Shumaeva Elena** – Ph.D. (Public Management), Associate Professor; Deputy Director, Institute of Postgraduate Education, SEIHPE «Donetsk National Technical University». Scientific direction: the mechanisms of state administration.

**Genova Alisa** – Ph.D. (Economics), Associate Professor; Management of Construction Organization Department, Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific direction: resources provision of local authorities.