



ISSN 1993-3509 online

ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY

2017, ТОМ 13, НОМЕР 2, 107–112

УДК 331.108.2:352

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

А. Е. Пожидаев

ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»,

2, ул. Оборонная, г. Луганск, ЛНР, 91050.

E-mail: antik2886@gmail.com

Получена 24 апреля 2017; принята 23 июня 2017.

Аннотация. В статье рассматривается одна из актуальных проблем современного Луганска, а именно кадровое обеспечение органов местного самоуправления. На основе проведенного исследования автором выделены основные проблемы, тормозящие процесс формирования эффективного государственного управления на местном уровне, а также предложены пути их решения. Проведенное исследование позволило утверждать, что в современных социально-экономических и политических условиях именно формирование кадрового резерва позволит повысить эффективность государственного управления.

Ключевые слова: государственное управление, кадровый резерв, образование, местное самоуправление, государственная гражданская служба.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

А. Є. Пожидаєв

ДООУ ВПО «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

2, вул. Оборонна, м. Луганськ, ЛНР, 91050.

E-mail: antik2886@gmail.com

Отримана 24 квітня 2017; прийнята 23 червня 2017.

Анотація. У статті розглядається одна з актуальних проблем сучасного Луганська, а саме кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування. На основі проведеного дослідження автором виділені основні проблеми, які гальмують процес формування ефективного державного управління на місцевому рівні, а також запропоновано шляхи їх вирішення. Проведене дослідження дозволило стверджувати, що в сучасних соціально-економічних і політичних умовах саме формування кадрового резерву дозволить підвищити ефективність державного управління.

Ключові слова: державне управління, кадровий резерв, освіта, місцеве самоврядування, державна цивільна служба.

ACTUAL PROBLEMS OF FORMING AND DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCES FOR LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

Artur Pozhidaev

Lugansk Taras Shevchenko National University,

2, Oboronna Str., Lugansk, LPR, 91050.

E-mail: antik2886@gmail.com

Received 24 April 2017; accepted 23 June 2017.

Abstract. One of the topical problems of the modern Luhansk is considered in this article, namely, staffing of local self-government bodies. On the basis of the research, the author identified the main problems that impede the process of formation of effective public administration at the local level, as well as the ways of their solution are proposed. The conducted research allowed asserting that in the current socio-economic and political conditions it is the formation of the personnel reserve that will make it possible to improve the efficiency of public administration.

Keywords: public administration, personnel reserve, education, local self-government, state civil service.

Актуальность

После событий 2014 года в Луганске произошло разрушение системы государственного управления, в результате чего сформировались противоречия между новыми отношениями (в основном рыночными) и действующей системой управления. На сегодня реформа аппарата государственного управления только началась, и методы, применяемые во время данного процесса, иногда не основываются на использовании научно-системных взглядов и принципов. Кроме того, в деятельности вновь и существующих органов государственного аппарата существует дублирование и параллелизм. Иногда оптимизация численности местных органов исполнительной власти проводится без учета качественной и функциональной перестройки этих органов. Указанные противоречия выступают едва ли не самым серьезным тормозом социально-экономического прогресса. Еще до сих пор нет четких инструментов для вывода экономики из тени, чтобы повысить стандарты в сфере образования и здравоохранения, сократить неравенство в развитии территорий и обнищание значительной части населения. Государственная служба является неэффективной и не отвечает современным реалиям и мировым стандартам. Соответственно на нынешнем этапе приоритетом номер один государственной политики становится проведение глубоко структурированной, адекватной новым экономическим и политическим реалиям, административной реформы.

Анализ последних исследований

Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления, как важного направления формирования системы управления, постоянно привлекают внимание ученых. В научных трудах Е. Вольской, Г. Губерной, В. Дорофиевко, А. Карлова, В. Рача [2], А. Рудикова, А. Селиванова, С. Серегина, А. Черкасова, Ю. Ясенчука и других ученых исследуются вопросы местного самоуправления, пути их реформирования, обеспечение высокообразованными и высококвалифицированными кадрами, которые эффективно и продуктивно работали бы на благо государства и общества

Цель статьи

Целью статьи послужила вышеизложенная проблематика, а также были предложены варианты по решению данной проблемы путем создания кадрового резерва и внедрения современных технологий по повышению квалификации существующего персонала.

Основной материал исследования

Важным фактором выхода из трансформационного кризиса города является создание современной, эффективной системы государственного управления. Необходимость формирования новой системы государственного управления как инструмента преодоления кризиса в городе до последнего времени недооценивалась.

Формирование новой модели государственного управления, реформирование государственной гражданской службы и ее аппарата невозможны без существенного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешное проведение экономических реформ, строительство нового, действительно демократического государства.

Чтобы процесс кадрового обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными специалистами шел более эффективно, необходимо активнее использовать институт резерва кадров.

Под кадровым резервом понимают специалистов, которые сочетают в себе высокую инициативность, творческий подход к выполнению служебных обязанностей, компетентность и способность при дополнительной подготовке достичь соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к высшим должностям, на которые намечается выдвижение этих служащих.

Формирование государственного резерва кадров – это достаточно сложный и многоэтапный процесс, в котором взаимодействуют объективные и субъективные факторы, поэтому подходить к нему нужно поэтапно. Он включает в себя последовательное осуществление законодательных, организационно-управленческих, научно-исследовательских и других мероприятий. Кадровый резерв нужно формировать путем привлечения талантливых, прогрессивно мыслящих и целеустремленных людей к работе в приоритетных проектах государственного сектора. При формировании кадрового резерва необходимо обеспечить пропорционально сбалансированное представительство кандидатур каждого пола с учетом состава работающих в соответствующих сферах управления. Также важно сохранить оптимальное соотношение новаций и преемственности, перспективности и прагматизма.

Понимая всю важность процесса формирования кадрового резерва, был запущен пилотный проект «Кадровый резерв». Целью данного проекта является формирование группы государственных гражданских служащих государственного органа, не состоящих на государственной

гражданской службе, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, необходимыми для замещения должностей государственной гражданской службы.

Однако, несмотря на все усилия и запуск данного проекта, население г. Луганска продолжает нуждаться в предоставлении качественных услуг, правовом решении земельных вопросов, прозрачном распоряжении финансами республиканского и местных бюджетов и др., что ставит проблему кадрового обеспечения органов местного самоуправления как одну из главных. Непоследовательность кадровой политики в органах местного самоуправления, высокая степень ее политизации, отсутствие профессионального подхода к подбору кадров привели к снижению эффективности деятельности органов публичной власти в целом, что ставит под сомнение возможность качественных, быстрых преобразований в соответствии с потребностями развития общества [5].

В Луганске органы местного самоуправления до сих пор не в состоянии внедрять в практику инновационные принципы и подходы, принимать эффективные решения по решению повседневных вопросов развития общества. Так, по состоянию на 1 января 2017 среди должностных лиц местного самоуправления только 64,7 % имели полное высшее образование; почти 40 % глав городов и районов назначены на свои должности впервые, что свидетельствует об отсутствии у них опыта и соответствующей подготовки для выполнения своих полномочий. Корпус работников органов местного самоуправления в Луганске, как правило, ежегодно обновляется примерно на 20 %, что требует проведения соответствующей подготовки (обучения) вновь назначенных работников [1].

Отсутствие разграничения между политической и профессиональной деятельностью (служба в органах местного самоуправления) является существенной проблемой формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления, что значительно усложняет качественное соблюдение принципов службы в органах местного самоуправления. При этом процесс разведения двух форм публичной службы – государственной и самоуправляющейся – объективно

требует определенной перестройки системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих органов местного самоуправления.

Исходя из того, что по состоянию на 01.01.2017 г. в Луганске только около 65 % должностных лиц органов местного самоуправления имели полное высшее образование, можно прийти к выводу, что регион остро нуждается в повышении качественного компонента среди государственных гражданских служащих. Кроме того, ежегодно органы местного самоуправления обновляются примерно на 20 %, однако только 11–12 % новоиспеченных сотрудников проходят необходимые образовательные программы. Результатом всего этого является постепенное уменьшение количества работников, которые имеют определенный опыт и квалификацию по своей специальности. Такая ситуация требует неотложных мер с целью торможения, а в дальнейшем и полной остановки процесса декавалификации кадрового потенциала государственных гражданских служащих, а также обеспечения соответствующей системной подготовки служащих местных органов власти для профессионального осуществления своих полномочий [2].

Непрерывное образование, овладение которым способствует, кроме традиционных форм обучения, внедрение технологии дистанционного образования для публичных служащих всегда является важным показателем конкурентоспособности специалиста на рынке труда, особенно актуальной такая форма обучения (повышения квалификации) является для кадрового состава местного самоуправления базового уровня (села, поселка, района и т. д.). На сегодняшний день только Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко готовит специалистов по направлениям подготовки 38.03.04 и 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Таким образом, с целью повышения эффективности работы органов местного самоуправления следует активно использовать:

- систему дистанционного обучения;
- систематическое обучение путем самообразования;
- участие в работе семинаров, совещаний, конференций;

- внедрение современных тренингов;
- привлечение на работу в органах местного самоуправления молодежи, получившей профильное высшее образование;
- внедрение системы непрерывного образования;
- предоставление льготных условий на обучение и тому подобное.

Так как условия и уровень жизни общины зависят в первую очередь от того, как служащие и депутаты местных советов ознакомлены с современными технологиями государственного и муниципального управления, с основами деятельности органов местного самоуправления, а также от применения их знаний в условиях конкретной территориальной общины.

Вывод

В настоящее время в регионе существует проблема кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Ранее сформировавшийся государственный аппарат был достаточно массивным, многие функции дублировались, и как результат, он оказался не способным действовать в сложившихся условиях.

Исходя из этого, построить социально-экономическое и политическое общество, решить насущные проблемы на республиканском и региональном уровне можно только за счет идеального использования управленческого ресурса, инновационных технологий работы с персоналом органов государственной исполнительной власти. Одним из способов достижения поставленной цели является: повышение эффективности системы государственной гражданской службы, использование кадрового резерва как инновационного мотивационного фактора в системе государственной службы, как носителя инновационной культуры, как канала связи и взаимодействия государства и народа. Ведь, как справедливо замечает ученый В. Торнь: «Качество жизни можно получить только от качественных людей, которые стремятся работать добросовестно ради производства качественных товаров и услуг, а для этого умеют принимать качественные решения» [4].

Итак, поиск и эффективное использование потенциала «качественных людей» – одна из важней-

ших задач, которая стоит перед государственной службой на современном этапе и зависит от реше-

ния актуальных социально-политических, экономических и культурно-духовных проблем общества.

Литература

1. Про схвалення Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [Текст] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2009 р. № 385-р // Офіційний вісник України. 2009. № 28. С. 37–41.
2. Рач, В. Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців на шляху інтеграції України до Європейського союзу [Текст] / В. Рач // Вісник державної служби України. 2003. № 1. С. 76–80.
3. Рудіков, А. В. Проблеми удосконалення професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування [Текст] / А. В. Рудіков // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації : матеріали підсумкової наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 жовтня 2008 р. / Національна академія держ. управління при Президентові України, Одеський регіональний ін-т держ. управління ; ред. кол. М. М. Іжа. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. – С. 62.
4. Торнь, В. Ймовірність неймовірного [Текст] / В. Торнь // Вісник УАДУ. 2003. № 2. С. 418–422.
5. Україна в 2008 році: процеси, результати, перспективи. Біла книга державної політики [Текст] : [результати наук. дослідж.] / Нац. ін-т стратег. дослідж. ; [за заг. ред. Ю. Г. Рубана]. – Київ : НІСД, 2008. – 190 с.
6. Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій [Текст] : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2004 р. № 1681 // Офіційний вісник України. 2004. № 51. С. 36–40.
7. Ясенчук, Ю. Виборчий процес як механізм реформування регіональних владних відносин [Текст] / Ю. Ясенчук // Управління сучасним містом. 2002. № 4/6. С. 132–133.
8. Цветков, В. В. Суспільне трансформація і державне управління в Україні: політико-правові детермінанти [Текст] : [монографія] / В. В. Цветков, І. О. Кресіна, А. А. Коваленко. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 496 с.
9. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку [Текст] / [за ред. акад. НАН України В. М. Гейця]. – К. : Ін-т екон. прогнозування, Фенікс, 2003. – 1008 с.
10. Державне управління та державна служба [Текст] : словник-довідник / [уклад. О. Ю. Оболенський]. – К. : КНЕУ, 2005. – 480 с.

References

1. Order Cabinet of Ministers of Ukraine No. 385-p dated back to April 8, 2009 «The concept of system formation of qualification improvement of officials of local self-government and deputies of local councils». In: *Official Bulletin of Ukraine*, 2009, No. 28, pp. 37–41. (in Ukrainian)
2. Rach, V. The system of training and advanced training of civil servants on the way of Ukraine's integration into the European Union. In: *Bulletin of public service of Ukraine*, 2003, No. 1, pp. 76–80. (in Ukrainian)
3. Rudikov, A. V. Problems of improving the service professionalization in local self-government authorities. In: *National Academy for Public Administration, Odessa Regional Institute for Public Administration; Edited by Izha, M. M. Regional development strategy: formation and implementation mechanism: materials of scientific-practical conference with international participation, October 31, 2008*. Odessa: ORIPA NAPA, 2008, p. 62. (in Ukrainian)
4. Torn, V. The probability of the improbable. In: *Bulletin of the UADU*, 2003, No. 2, pp. 418–422. (in Ukrainian)
5. The National Institute of Strategic Researches; Edited by Ruban, Yu. G. Ukraine in 2008: processes, results, prospects. White book of state policy: [the results of scientific research]. Kyiv: NISR, 2008. 190 p. (in Ukrainian)
6. Resolution Cabinet of Ministers of Ukraine No. 1681 dated back to December 16, 2004 «About the centers of retraining and improvement of professional skill of workers of bodies of state power, bodies of city self-government, state enterprises, institutions and organizations». In: *Official Bulletin of Ukraine*, 2004, No. 51, pp. 36–40. (in Ukrainian)
7. Yashchuk, Yu. The electoral process as a mechanism of a regional power relations reforming. In: *Modern city management*, 2002, No. 4/6, pp. 132–133. (in Ukrainian)
8. Tsvetkov, V. V.; Kresina, I. O.; Kovalenko, A. A. Society transformation and management in Ukraine: political-rightful determinants. Monograph. Kyiv: Concern «Vydavnychy Dim «In Yure», 2003. 496 p. (in Ukrainian)
9. Geits, V. M. (Ed.). Economy of Ukraine: strategy and policy of ahead of time development. Kyiv: Institute of Economy and forecasting, Feniks, 2003. 1008 p. (in Ukrainian)
10. Obolenskyi, O. Yu. Government and civil service: dictionary and reference book-statute. Kyiv: KNEU, 2005. 480 p. (in Ukrainian)

Пожидаев Артур Евгеньевич – кандидат наук по государственному управлению, доцент, заведующий кафедрой государственного управления и таможенного дела ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко». Научные интересы: вопросы государственного управления и местного самоуправления.

Пожидаєв Артур Євгенович – кандидат наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри державного управління та митної справи ДООУ ВПО «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Наукові інтереси: питання державного управління та місцевого самоврядування.

Pozhidaev Artur – Ph.D. (Public Management), Associate Professor; the Head of the Public Administration and Customs Department, Taras Shevchenko Lugansk National University. Scientific interests: issues of state administration and local self-government.