

ЛИТЕРАТУРА

1. Волина, В.Л. Методы адаптации персонала / В.Л. Волина // Управление персоналом. – 2008.
2. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М. : Магистр, 2007. – С. 143.

Виняр В.А.

г. Белгород

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Всесторонняя модернизация, проводимая в стране, совершенствование управления на всех уровнях публичной власти требуют подбора высокопрофессиональных, ответственных и динамичных кадров государственной и муниципальной службы. Именно от них во многом зависит воплощение в жизнь программных установок Президента Российской Федерации по реализации курса на повышение эффективности государственного и муниципального управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

В своем послании Федеральному Собранию президент России Д.А. Медведев предложил сформировать общероссийский резерв эффективных управленческих кадров – единую общедоступную базу данных о лучших специалистах на всех трех уровнях управления: муниципальном, региональном и федеральном. Президент отметил, что «сегодняшней России и ее будущей инновационной экономике, государственной службе, системе управления и социальных услуг нужна и новая система формирования кадрового резерва, которая позволит привлечь в органы государственного управления, муниципального управления, в бизнес наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных людей» [2]. Таким образом, задача по формированию и эффективному использованию кадрового резерва рассматривается как ключевая для всех уровней власти. Необходимо отметить, что на федеральном и региональном уровнях данная работа идет полным ходом, но на уровне муниципальных образований – продвигается медленно и сложно.

Работу с кадровым резервом и его эффективное использование Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 25) относит к кадровым технологиям, применяемым на муниципальной службе.

Под кадровым резервом органов местного самоуправления понимается специально сформированная группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессионально-деловыми качествами, положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую профессиональ-

ную подготовку и предназначенных для замещения определенных муниципальных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления.

Формирование кадрового резерва осуществляется в следующих целях:

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров для замещения должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования;
- своевременного удовлетворения потребности в кадрах;
- улучшения качественного состава муниципальных служащих;
- повышения мотивации граждан к поступлению на муниципальную службу.

Формирование и эффективное использование кадрового резерва является неотъемлемым элементом кадровой работы в органах местного самоуправления. Однако этот механизм пока не стал реальным способом повышения качества муниципального управления.

Сложившаяся практика формирования кадрового резерва на государственной службе имеет ряд особенностей, которые, на наш взгляд, свойственны и муниципальному уровню власти. К ним относятся:

- 1) в общественном мнении сложилась низкая оценка значимости кадрового резерва и пребывания в нем;
- 2) заинтересованность в зачислении в резерв со стороны лиц, не являющихся сотрудниками органов государственного управления, слабая;
- 3) порядок пребывания в резерве и приема на государственную службу лиц, состоящих в резерве, непонятен;
- 4) практика планирования индивидуального профессионального развития и реализации соответствующих программ развития лиц, состоящих в резерве, крайне ограничена, а для лиц, не являющихся государственными служащими, практически нулевая;
- 5) отсутствует реальная конкуренция среди лиц, состоящих в кадровом резерве [1. С. 61].

В соответствии с положениями Федерального закона № 25 работа с кадровым резервом определяется положениями, принимаемыми местными администрациями. Необходимо отметить, что в большинстве муниципальных образований дело далее принятия положений не пошло. К тому же, сами Положения имеют ряд недостатков: во-первых, лица, зачисленные в резерв при достаточно сложной процедуре зачисления, не имеют гарантий назначения на соответствующую должность. Во-вторых, четко не определены критерии, согласно которым гражданин может быть включен в резерв по соответствующей муниципальной должности. В-третьих, отсутствует четкое разграничение должностей по степени сложности и ответственности. На наш взгляд, решать кадровые проблемы муниципальных органов власти необходимо совместными усилиями региональных и муниципальных властей с четким определением критериев оценки кандидатов и обязательным трудоустройством. На наш взгляд, формирование резерва должно осуществ-

ляться на конкурсной основе по единой системе тестирования кандидатов (ЕСТК) по форме аналогичной ЕГЭ. Такое решение вопроса позволит определить уровень подготовки молодых специалистов в муниципальной сфере вузами страны. Для этого необходимо проработать вопросы привлекательности муниципальной службы с точки зрения решения бытовых проблем, социальных гарантий при трудоустройстве резерва, особенно молодых специалистов.

Выполнить свою роль кадровый резерв сможет только тогда, когда руководителям муниципалитетов и муниципальным служащим будет понятна его внутренняя структура, соотношения между предъявляемыми требованиями, между различными видами резервов, что позволит выстраивать организационные и индивидуальные программы профессионального развития и векторы карьерного продвижения муниципальных служащих.

Исследователи выделяют три категории кадрового резерва, которые являются перспективными для органов муниципальной власти и по отношению к которым должна формироваться их кадровая политика:

1) внутренний кадровый резерв органов местного самоуправления – сотрудники органов власти, подготовленные для выдвижения на более высокую должность внутри данного органа власти. Преимуществом данной категории резерва является то, что служащие, как правило, уже доказали определенную эффективность, им не требуется адаптация. Продвижение собственных сотрудников повышает мотивацию деятельности в органах власти;

2) внешний кадровый резерв состоит из сотрудников коммерческих и общественных организаций. Данный резерв дает возможность наиболее адекватного замещения вакантных должностей в органах власти, позволяет использовать для повышения эффективности деятельности наиболее современные управленческие технологии, методы и решения;

3) кадровый резерв перспективного развития – студенты и выпускники высших учебных заведений по специальностям, востребованным в органах муниципальной власти. Данная категория кадрового резерва позволяет осуществлять планомерно кадровую политику по привлечению молодых специалистов для замещения должностей исполнительского уровня и вести отбор и практическую подготовку потенциальных управленцев [1. С. 63].

Таким образом, формирование кадрового резерва органов муниципальной власти – задача сложная и ответственная, а эффективное его использование – вопрос эффективности и непрерывности власти и управления на местах, где решаются самые насущные проблемы каждого жителя. Практика показывает, что сформировать кадровый резерв недостаточно. Важным направлением кадровой работы должна стать последовательная и систематическая работа с резервом, которая позволит обеспечить опережающую реакцию органов власти на изменения, происходящие в социально-экономической, политической, научно-технической сферах и в итоге улучшить качество жизни граждан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Масленникова, Е. Кадровый резерв как механизм повышения качества государственного управления / Е. Масленникова, С. Наумов // *Власть*. – 2008. – № 10.
2. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // *Российская газета*. – 2008. – № 4787.

Доронина Н.Н., Любова В.С.

г. Белгород

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Одной из важнейших проблем менеджмента является стиль деятельности руководителя. Стиль управления во многом определяет успех организации, динамику развития фирмы, от него зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения, психологический климат в коллективе и многое другое. Таким образом, эта область менеджмента имеет огромное значение в управлении и в достаточной степени актуальна в настоящее время.

В результате теоретического анализа научной литературы по проблеме исследования было выявлено, что одно из условий создания положительного психологического климата в трудовом коллективе – обеспечение соответствия индивидуальных качеств сотрудников предприятия требованиям руководителя. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом. Именно поэтому его стиль руководства имеет решающее значение в формировании благоприятной психологической атмосферы.

К. Левин выделил следующую классификацию стилей руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Так, авторитарный стиль – это совокупность приемов управления, применяя которые, руководитель ориентируется на собственные знания, интересы, цели. Руководитель-автократ обычно порождает враждебность, покорность и недоверие в своем коллективе. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному психологическому климату, как, например, в спорте или в армии.

Демократический стиль – совокупность приемов управления, основанных на децентрализации полномочий и активном участии сотрудников в процессе принятия решений. Демократический стиль управления развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие