

проблемы. Российская акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации. Москва, 2010.

14. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М.: Изд-во ин-та социологии, 1997.

15. Зеер Е.Ф., Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал субъекта предпринимательской деятельности // Образование и наука. 2008. № 7. С. 42-49.

16. Павлова А. М. Проблемы реализации личностного потенциала в условиях инновационной деятельности // Молодой ученый. 2014. №9. С. 424-427.

17. Павлова А.М. Психологические особенности профессионально-личностного потенциала трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань: Издательство РГППУ, 2004.

18. Косырев В.Н. Личностный потенциал: теоретико-методологические и прикладные аспекты (<http://tsutmb.ru/nu/nauka/index.php/component/content/article/216-2011-08-08-07-09-59.html?showall=1>) (дата обращения: 25.02.13).

19. Деркач А.А. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. М.: Изд-во РАГС, 2007.

20. Выготский Л.С. Мышление и речь // Собрание сочинений в 6 томах. Т. 2. Проблемы общей психологии / под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика, 1982.

21. Марков В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. М., 2005.

22. Иванов Н.А., Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал промышленного предприятия: практика управления: теория, методология, опыт. Саратов, Изд-во Саратов. ун.-та, 1988.

23. Тяжов А.И. Индивидуальный трудовой потенциал: дис. ... докт. экон. наук. Иваново, 2000.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Конев И.В.

докт. социол. наук, проф.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова
Маковкина Ю.Э.
аспирант кафедры социальных технологий
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*

В современных условиях XXI века осуществляемые в настоящее время преобразования в обществе решают глобальные задачи модернизации российского государственного аппарата, направленные на повышение эффективности выполняемых им функций.

Главная задача преобразований - создание эффективного, социально ориентированного государства, которое своей приоритетной задачей ставит обеспечение законных интересов граждан.

Это, прежде всего, обусловлено тем, что построение современного государства требует создания целостной системы органов государственной и муниципальной власти, государственной и муниципальной службы, позволяющих обеспечить неуклонный экономический рост и поступательное развитие гражданского общества. Такая задача объективно выдвинула в ряд политических приоритетов вопрос реформирования системы государственных и муниципальных органов власти, поднятие их престижа и формирование профессиональных критериев отбора кандидатов на поступление и выдвижение на вышестоящие должности.

Все это обуславливает теоретическую значимость исследования проблем местного самоуправления. Практическая значимость определяется потребностью российского государства и общества в развитой и дееспособной системе местного самоуправления, о чем было сказано в Послании Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию в 2013 году: «... считаю важнейшей задачей уточнение общих принципов организации местного самоуправления, развитие сильной, независимой, финансово самостоятельной власти на местах» [1].

Актуальность исследования в целом определяется тем, что разностороннее изучение современных проблем функционирования и развития органов муниципального управления Российской Федерации, их организационных особенностей и кадрового обеспечения позволяет решать многие задачи активизации ее деятельности, оптимизировать ее взаимодействия с институтами государства и гражданского общества, населением.

Правовой основой государственной кадровой политики являются Конституция РФ, законодательные акты Российской Федерации, указы Президента и распоряжения Правительства РФ, а также нормативные и распорядительные акты федеральных органов исполнительной власти, в том числе субъектов Федерации. Суть этой политики – выработка генерального направления как в работе с кадрами, так и в определении общих и специфических требований к управленческому персоналу [2].

Выбранное генеральное направление фиксируется в стратегическом целеполагании: «...Стратегической целью государственной кадровой политики является формирование и востребование кадрового потенциала России как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса российского общества, обеспечивающего сохранение его целостности и национальную безопасность, высокие темпы социально-экономического развития, конкурентоспособность в международном разделении труда. Стратегическим направлением государственной кадровой политики РФ является создание конкурентных по сравнению с другими странами условий для свободного использования гражданами своих способностей, их развития и востребования в обществе» [3].

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение органов власти кадрами требуемого качества и необходимой численности. Другими ее целями можно считать:

- обеспечение условий для реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- рациональное использование кадрового потенциала;
- формирование и поддержание эффективной работы государственной гражданской и муниципальной службы.

Основными *составными частями кадровой политики* считаются: подбор кадров, обучение, оплата труда, формирование кадровых процедур, социальные отношения.

Приоритетными направлениями кадровой политики является определение путей развития кадров, обучения, переобучения, повышения их квалификации или массовой переподготовки в связи с переходом к новым технологиям; решение задач, связанных с карьерой, продвижением, омоложением кадров; стимулирование досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся требованиям и не способных освоить новые подходы, технологии и методы работы [2]. Кадровая политика должна отражать тенденции развития всей системы государственного и муниципального управления, управляющей системы и управляемых объектов,

прежде всего экономики знаний, интеллектуального капитала муниципальных образований, мобилизации нематериальных активов, творческого потенциала местного самоуправления. Поднять потенциал местного самоуправления – это поднять Россию, сделать нашу страну процветающей и самой могущественной в мире.

В настоящее время все еще ощущается острый дефицит кадров высокого профессионального уровня, а также отсутствие системы их подготовки и развития в процессе их служебной деятельности.

Решению задачи качественного подбора кадрового состава государственной и муниципальной службы должны быть подчинены все разрабатываемые модели и программы развития кадровых процессов, формирования резерва кадров, программы кадровых перемещений.

Кадровый состав государственной и муниципальной службы является наиболее сложным объектом управления. К нему предъявляются особые требования, прежде всего к профессиональному управлению. Управление кадровым составом на государственной и муниципальной службе - это важный элемент, поскольку данная система связана с результативностью государственного и муниципального управления, а соответственно, с его конечными социальными задачами.

Формирование кадрового состава государственной и муниципальной службы включает большой круг вопросов для изучения:

во-первых, установление должностных наименований и определение полномочий по каждой должности;

во-вторых, выработку правил поступления на государственную и муниципальную службу;

в-третьих, подготовку кадров и повышение их квалификации, правила продвижения по службе;

в-четвертых, применение мер поощрения и мер дисциплинарной и иной ответственности;

в-пятых, правила прохождения службы и прекращения служебных отношений и некоторые другие аспекты кадровой работы.

Результаты проведенных нами социологических исследований по проблемам кадрового обеспечения органов власти и управления, анализ состояния кадрового состава муниципальной службы в настоящее время позволяет сделать следующие выводы:

- целесообразно изменить акценты в законодательстве о муниципальной службе относительно норм и ограничений по проведению конкурсов на вакантные должности. Прежде всего, эти кон-

курсы следует проводить на должности категории «руководители», а также на высшие, главные и ведущие муниципальные должности;

- создать материальные и моральные условия для формирования конкурентоспособной среды для замещения старших и младших категорий муниципальных должностей, прежде всего путём значительного повышения уровня оплаты труда и материального стимулирования по этим должностям;

- разработать комплекс мер по обеспечению открытости, гласности муниципальной службы путем определения главной задачи в деятельности кадровых служб органов местного самоуправления.

Эффективность муниципального управления в стране во многом определяется кадровым составом муниципальных служащих. Сотрудники органов местного самоуправления по-прежнему остаются главным рычагом реформирования муниципального аппарата. В ходе проводимой реформы для руководителя любого ранга, прежде всего, будет необходимо:

- определить количественную и качественную потребность в персонале с учетом основных целей и возможностей конкретной организации;

- получить точную информацию о том, какие требования к работнику предъявит конкретная должность;

- определить личностные и деловые качества, необходимые для наиболее эффективного выполнения работы;

- сосредоточить общие усилия на первоочередных задачах организации;

- создать все необходимые условия для адаптации муниципальных служащих в современных условиях при проведении муниципальной реформы.

По мере развития институтов гражданского общества, политических партий, возрастания роли государства в управлении социальными и экономическими процессами требование к непрерывному развитию персонала государственной гражданской и муниципальной службы становится особенно актуальным. На повестку дня встают вопросы проведения мероприятий, способствующих полному раскрытию личностного потенциала работников и роста их способности вносить вклад в деятельность государства, региона, муниципального образования.

Формируя кадровый состав государственной гражданской и муниципальной службы, государство тем самым формирует свой собственный имидж, демонстрирует свою способность решать любые

социально-политические и экономические задачи в интересах, прежде всего, своего народа.

В этой связи следует отметить, что деятельность некомпетентного государственного или муниципального служащего любого ранга в конечном итоге может негативно сказаться на отношении народа к власти, что чревато политической нестабильностью в обществе и ослаблением государственного и муниципального управления в целом.

Следовательно, мы полагаем, чтобы избежать подобного негативного развития событий, руководитель любого органа власти и управления должен уделять особое внимание всем процессам, происходящим в подчиненном структурном подразделении, своевременно определяя необходимость проведения вышеизложенных кадровых мероприятий, имеющих цель сформировать персонал, отвечающий всем современным требованиям.

Итак, формирование кадрового состава государственных и муниципальных служащих в современных условиях является эффективным фактором государственного и муниципального управления. Только профессионально подготовленные кадры, вооруженные современными социальными технологиями, способны формулировать муниципальный социум, обеспечивать высокое качество жизни населения, создавать и укоренять фундамент российской государственности [5].

Список литературы

1. Послание Президента Федеральному Собранию. 12 декабря 2013 года // Президент. РФ/выступления/19825
2. Атаманчук Г.В. Система государственного и муниципального управления. М.: Изд-во РАГС, 2008.
3. Турчинов А.И. Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества // Человеческий капитал. 2012. №9 (45).
4. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография. Белгород-М.: Белгородская обл. типография, 2014. 299 с.

КОНФЛИКТ И РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ЕГО ИЗУЧЕНИЮ И РЕГУЛИРОВАНИЮ НА ПРАКТИКЕ

Маковкина Ю.Э.

*аспирант кафедры социальных технологий
Белгородский государственный национальный исследовательский
университет*