

# СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 35:331.1

## КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## PERSONNEL SUPPORT FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STRATEGY OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY

**Ю.В. Астахов<sup>1</sup>, Р.И. Мельникова<sup>2</sup>**  
**Yu.V. Astakhov<sup>1</sup>, R.I. Melnikova<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85*

*Belgorod State National Research University,  
85 Pobeda St., Belgorod, 308015, Russia*

<sup>2</sup>*Воронежский институт экономики и социального управления,  
Россия, 394036, г. Воронеж, ул. Помяловского, 27*

*Voronezh Institute of economy and social management,  
27 Pomyalovsky St., Voronezh, 394036, Russia*

*E-mail: imrst@mail.ru*

*Аннотация.* В статье рассматриваются актуальные проблемы, связанные с кадровым обеспечением реализации Стратегии социально-экономического развития муниципального образования.

Автор подчеркивает, что целью исследования проблемы кадрового обеспечения Стратегии социально-экономического и устойчивого развития территории муниципального образования – является создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения, обеспечение управления качеством жизни и условиями его реализации, посредством выработки и реализации муниципальной кадровой политики.

*Resume.* The article discusses the current problems associated with staffing the implementation of the Strategy of socio-economic development of the municipality.

The author emphasizes that the aim of the study the problem of staffing of the strategy of socio-economic and sustainable development of the territory of municipal formation is the creation of favorable conditions for vital activity of the population, ensuring control of the quality of life and conditions of its implementation through the formulation and implementation of municipal personnel policy.

*Ключевые слова:* кадровое обеспечение, стратегия социально-экономического развития, муниципальное образование, кадровый потенциал, муниципальные кадры, муниципальная кадровая политика.

*Key words:* staffing, strategy for socio-economic development, municipal education, human resources, municipal personnel, municipal personnel policy.

Современная экономическая и политическая ситуация предъявляет органам местного самоуправления достаточно жесткие требования как в отношении реализации принятых в муниципалитетах стратегии социально-экономического развития территорий, так и в отношении кадрового состава. Объективные социально-экономические процессы связанные с введением в отношении России санкций, падением цены нефти и национальной валюты, вынуждают муниципальные образования ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, грамотное управление которым может расширить возможности представительного и исполнительно-распорядительного органов муниципальной власти, бизнес структур, вывести их на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое и опережающее развитие территорий.

Однако в этих непростых условиях городской округ «Город Белгород» динамично развивается и хорошеет в соответствии с принятой Стратегией, подтверждение тому является то, что г. Белгород в 2014 и 2015 годах стал призером Всероссийского конкурса, как один из самых благоустроенных городов России.

**Целью исследования проблемы** кадрового обеспечения реализации Стратегии социально-экономического и устойчивого развития территории муниципального образования – является создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения, обеспечение управления

качеством жизни и условиями его реализации, посредством выработки и реализации муниципальной кадровой политики. Развитие муниципального образования как социальной целостности в значительной степени зависит от наличия в нем людей, способных обеспечить эффективную реализацию функций местного самоуправления и решение стоящих перед местным сообществом задач, т.е. от кадрового потенциала органов местного самоуправления. Существенную роль, бесспорно, играет в этом все местное сообщество. Однако именно кадровые (для которых работа над решением задач местного самоуправления является основным и постоянным видом профессиональной деятельности) работники муниципального образования обеспечивают планомерное и поступательное движение к достижению стратегической цели местного самоуправления – благоприятных условий жизнедеятельности населения [Кокин И.А., 2007].

При этом важнейшей задачей представляется корректное и конструктивное определение качества кадрового потенциала с целью его объективной, надежной и достоверной аттестационно-диагностической, прогностической оценки. При этом речь идет о качестве кадрового потенциала как меры его социальной полезности в свете социальной востребованности (актуальной и прогнозной) со стороны общества.

Большое значение имеют выявление степени, механизмов и перспектив профессиональной и психологической адаптации населения к новой рыночной социально-экономической ситуации, к потребностям укрепления и дальнейшего развития органов местного самоуправления, институтов гражданского общества. В новых условиях XXI века важно сохранить и эффективно использовать уже имеющийся кадровый ресурс России. Коэффициент интеллектуальности является важным показателем качества кадрового потенциала. Наука и образование должны превратиться в ближайшем будущем в фундаментальный и неисчерпаемый источник развития общества. Они формируют тот слой нации, ее кадрового потенциала, для которого творчество и создание являются необходимой нормой жизни [Атаманчук Г.В., 2005].

Рассматривая проблемы связанные с кадровым обеспечением реализации Стратегии социально-экономического и устойчивого развития территории муниципального образования, необходимо дать теоретическое обоснование понятиям «кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований» и «кадровый потенциал».

**Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в нашем понимании** – это создание благоприятных условий для жизнедеятельности населения, обеспечение управления качеством жизни и условиями его реализации, посредством выработки и реализации Стратегии социально-экономического развития территорий, муниципальной кадровой политики, внедрения в муниципальную практику современных управленческих, кадровых и информационных технологий предопределяющих содержание, направленность и инновационность профессиональной управленческой деятельности.

При подобной трактовке кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований рассматривается как обязательный элемент, обладающий значительными возможностями с точки зрения повышения эффективности управления кадровыми процессами и отношениями в системе муниципальной службы направленными на повышение эффективности и качества муниципального управления.

Предложенное определение позволяет также представить кадровое обеспечение устойчивого развития в различных ракурсах: как научную категорию социологии управления и как управляемый социальный процесс.

Кадровое обеспечение устойчивого развития – целесообразно рассматривать: как инструмент развития прозрачности и открытости в муниципальной и региональной кадровой политики, муниципальных и государственных органов власти; как объективно обусловленное социально – управленческое явление; как механизм обновления, качественного укрепления и рационального использования кадров в системе муниципальной службы.

Кадровое обеспечение устойчивого развития позволяет субъектам управления реализовывать на муниципальном уровне Стратегии социально – экономического развития территорий муниципальных образований направленных на улучшение качества жизни населения; успешно решать задачи связанные с обучением и профессиональным развитием муниципальных служащих используя в этих целях технологии опережающего образования по стандартам третьего поколения; формировать обновленный кадровый состав муниципальной службы из числа управленческого кадрового резерва.

Кадровое обеспечение устойчивого развития должно соответствовать современным управленческим, кадровым и информационным технологиям, направленным на повышение качества работы муниципальных органов власти и как результат – качество жизни граждан. Вместе с тем кадровое обеспечение устойчивого развития выступает инструментом профилактики и противодействия коррупции в среде муниципальных служащих, что обеспечит повышение эффективности деятельности муниципальной службы.

Кадровый потенциал составляет важнейшее национальное достояние, без его сохранения и приумножения невозможно дальнейшее поступательное развитие новой России. Новой экономике сегодня нужны не трудовые ресурсы вообще, и даже не квалифицированные трудовые ресурсы, а интеллектуальные ресурсы, способные создавать инновации в любых сферах, в том числе и в органах муниципального управления. Однако отсутствие эффективных механизмов воздействия на процессы формирования и востребованности кадрового потенциала, снижение профессионализма



кадров приводит к углублению кризисных явлений, развитию необратимых процессов в науке, экономике, социальной сфере, государственном и муниципальном управлении, усугубляет отставание страны и ослабляет ее позиции в мировом сообществе.

Это обстоятельство не снимает главной для органов местного самоуправления задачи: обеспечить устойчивое социально-экономическое развитие территории в интересах проживающего на ней населения, поддерживать в людях чувство уверенности в завтрашнем дне, находить пути и механизмы выхода из критической ситуации. Решить эти задачи в состоянии профессионально подготовленные и патриотически настроенные кадры муниципального управления.

Подтверждение тому исследования ученых, практиков и экспертов, изучающих кадровый потенциал органов власти и управления, которые свидетельствуют, что в современной России все ещё наблюдается «кадровый голод» управленческих кадров, способных реализовывать инновационные проекты и практически нет специалистов, способных к инновационной деятельности в условиях рыночных преобразований. Нарушена система непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, неэффективно используется кадровый потенциал молодых специалистов, выпускников Вузов. Практически подавляющее количество выпускников Вузов (по различным причинам не выезжают для работы в сельские муниципальные образования), остаются работать в городах, но не по специальности, полученной в Вузах. Не остановлен и отток выезжающих за границу высококвалифицированных специалистов в связи с их низкой востребованностью в регионах (субъектах РФ) и отсутствием реальной перспективы и карьерного роста.

В этой связи возрастает значение наших представлений о кадровом обеспечении устойчивого развития муниципальных образований, о количественных и качественных характеристиках управления персоналом и тенденциях развития.

Термин «**кадровый потенциал**» выражает одну из существенных черт персонала – имеющиеся у него открытые и скрытые (пока невостребованные, неиспользуемые) способности и возможности (профессиональные, личностные и др.). Это своего рода интегрированная, в том числе неиспользуемая, способность кадров к профессиональной деятельности, скрытый резерв и потенциал. Слова «потенциал», «потенция» происходят из латинского языка (*potential*) и в переводе на русский означают «сила», «возможность», «мощность». Греческий философ Аристотель (384–322 до н.э.) рассматривал акт и потенцию как основу онтологического развития. Бытие делилось на «потенциальное» и «актуальное», а становление рассматривалось как переход от первого ко второму. Потенциал может быть профессиональным, личностным, мотивационным, а также творческим, интеллектуальным, управленческим и др. [Аристотель, 1975; Атаманчук Г.В., 2005].

В понятие «**потенциал**» включается вся совокупность средств, запасов, источников, которые могут быть использованы в случае необходимости, с какой-либо целью. Если имеющиеся возможности, в т.ч. кадровые, общество не использует в полной мере, то возникают и накапливаются резервы.

Необходимость управления кадровым обеспечением устойчивого социально – экономического развития, кадровым потенциалом в муниципальном образовании определяется, в первую очередь, тем, что возможности и способности специалистов могут быть как задействованы, так и не задействованы в трудовой деятельности; являются гибкими образованиями, обладающими способностью развиваться и изменяться.

Под управлением кадровым потенциалом понимается приведение в соответствие способностей работников и целей, условий развития организации [Кузнецова И.В., 2003].

Инновационная направленность деятельности органов местного самоуправления в современных условиях предполагает использование инновационных методов и технологий связанных с кадровым обеспечением деятельности органов власти и муниципального управления.

В традиционной системе управления кадрами в органах местного самоуправления используются в основном административные методы, которые, хотя и позволяют достичь заданных параметров, но не могут обеспечить стратегическое и устойчивое развитие территории в новых социально-экономических условиях, содержащих инновационность как свою сущностную характеристику.

Система кадрового обеспечения устойчивым развитием, управление кадровым потенциалом, как мы полагаем, (как традиционная, так и инновационная) должна быть ориентирована на выполнение следующих важнейших задач. **Во-первых**, обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик кадров целям органов местного самоуправления [Кузнецова, 2003].

**Во-вторых**, это объединение работников не только на организационном уровне, но и на уровне общих целей, ценностей и традиций, что означает формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенных общими целями и корпоративной культурой [Кузьмина, 2004].

При этом следует отметить, что разные авторы к процессу управления кадровым потенциалом относят разный набор функций. С.А. Шапиро управление кадровым потенциалом представляет через функции планирования и оценки потребности в персонале, поиска и отбора персонала, адаптации персонала [Шапиро, 2005]. Н.В. Кузьмина представляет управление кадровым потенциалом через систему: управления компетенциями, профессионального обучения и управления деловой карьерой [Кузьмина, 2004]. Ю.Н. Арсеньев в качестве ключевой функции управления потенциалом персонала предлагает управление деловой карьерой [Арсеньев, 2005]. С.А. Боженов и И.Е. Ильичев полагают, что управление развитием профессиональных навыков и умений должно включать в себя освоение прогрессивных форм работы с информацией, развитие навыков синтеза и анализа [Боже-



нов, Ильичев, 2011]. Мы в свою очередь считаем, что управление кадровым потенциалом в муниципальных образованиях включает такие кадровые технологии как подбор, набор, оценку персонала, управление карьерой, ротацию и мотивацию персонала, профессионально-квалификационное развитие, кадровый резерв, коучинг, наставничество [Астахов, Патрушев, 2014].

Что характерно позиции авторов сходятся в том, что касается выделения основных направлений кадрового обеспечения реализации Стратегии устойчивого социально - экономического развития территории, муниципальной кадровой политики по управлению кадровым потенциалом:

- обеспечение органов местного самоуправления человеческими ресурсами (планирование потребности, поиск, набор и отбор персонала);
- использование персонала (оценка, управление карьерой, кадровым резервом);
- управление знаниями и организация системы профессионального обучения муниципальных служащих.

В этой связи, следует отметить, что движение кадров, через механизм их воспроизводства и востребования происходит в обществе и во властных структурах постоянно. Одни граждане приходят на службу в органы муниципальной власти, другие уходят из них. Происходит карьерное движение кадров, как внутри этих органов, так и переход кадров в порядке выдвижения в другие муниципальные образования, в исполнительные органы власти субъектов РФ. В кадровом воспроизводстве сосредотачиваются суть и опыт властвования, преемственность в развитии поколений, сочетание опытных работников (наставников) и молодых специалистов(муниципальных служащих), реализуются социальные лифты и культура субъекта власти, диалектическое отрицание отживших правил(инструкций, регламентов, положений) и удержание всего ценного, положительного из прошлого (социальная память, традиции, социальное наследие власти).

Итак, мы полагаем, что кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований высококвалифицированным кадровым потенциалом является важнейшей задачей в современных условиях в муниципальном строительстве и направленно на поэтапную реализацию принятых Стратегии социально – экономического развития территорий муниципальных образований до 2025г. Концептуально продуманная стратегия функционирования, воспроизводства и востребования кадрового потенциала, способна ответить на вызовы современности и обеспечить муниципалитетам устойчивое развитие и ведущие позиции по подготовке кадров по стандартам третьего поколения.

#### Список литературы References

1. Аристотель. Собр. соч. Т.1. Метафизика. Книга 8. М., 1975. С. 223-233.  
Aristotle. Coll. CIT. vol. 1. Metaphysics. Book 8. M., 1975. S. 223 to 233. (in Russian)
2. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2005.  
Arsenyev Yu. N. Personnel management. Management model. M., YUNITI-DANA, 2005. (in Russian)
3. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография – Белгород-Москва: Белг. Обл. типогр., 2014. С.179, 202.  
Astakhov Y. V., Patrushev V. I. Municipal personnel policy: theory, methodology, technology: monograph – Belgorod-Moscow: Belg. Obl. tipogr., 2014. S. 179, 202. (in Russian)
4. Боженов С.А., Ильичев И.Е. О системе непрерывной подготовки управленческих кадров. Журнал Государственное и муниципальное управление: теория и практика №1. Белгород, 2011. С.49.  
Bozhenov S. A., Il'ichev I. E. the system of continuous management training. Journal of State and municipal management: theory and practice No. 1. Belgorod, 2011. P. 49. (in Russian)
5. Кадровое обеспечение местного самоуправления. Под общей редакцией Кокина И.А. – М.: АНХ, 2007. С-6.  
Staffing of local government. Edited by Kokina I. A. – M.: Academy, 2007. With-6. (in Russian)
6. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности// Дисс. на соиск. уч. степени канд. экон. наук. – М., 2003.  
Kuznetsova I. V. personnel Management in industry// Diss. on competition of a scientific degree. academic degree candidate. Ekon. Sciences. – M., 2003. (in Russian)
7. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах// исс. на соиск. уч. степени доктора.экон. наук. – М., 2004.  
Kuzmina N. In. The system of human resources management in integrated corporate structures// ISS. on competition of a scientific degree. academic degree of doctor. Ekon. Sciences. – M., 2004. (in Russian)
8. Система государственного и муниципального управления: Под общ. Ред. Г.В. Атаманчук. – М.: Изд-во РАГС. 2005. С. 364-365.  
The system of state and municipal management: Under Ls. Ed. G. V. Atamanchuk. – M.: Publishing house rags. 2005. P. 364-365. (in Russian)
9. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных условиях организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компаний. – М.: Гросс Медиа, 2005.  
Shapiro Fundamentals of personnel management in modern conditions of organizations: a unique approach to ensure efficient operation of companies. – M.: Gross Media, 2005. (in Russian)