

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

В настоящее время велика роль органов местного самоуправления и повышение их роли в условиях разграничения полномочий, выработке работоспособного механизма взаимодействия с региональными органами государственной власти. Для становления, укрепления и развития местного самоуправления как никогда остро стоит вопрос совершенствования управления кадрами, создание системы, включающей в себя: кадровую политику, подбор, оценку, расстановку и обучение персонала.

Ввиду того, что местное самоуправление, а соответственно и система управления кадрами – муниципальными служащими в России проходит этап формирования и постоянно совершенствуется, то их аспекты требуют научного, правового, практического осмысления и анализа. Стабильность и эффективность муниципальной службы являются надежными средствами обеспечения эффективности функционирования государства. Важную роль в этом играет формирование кадрового аппарата служащих разных уровней, так как автоматически этот аппарат развиваться не может.

В связи с этим в работе были рассмотрены следующие вопросы:

- методологические основы кадрового обеспечения, формы и методы работы с персоналом в современных условиях;
- нормативно-правовое регулирование муниципальной службы муниципального образования;
- структура, функции и полномочия администрации муниципального образования по подбору, расстановке и подготовке муниципальных служащих.

На основании данного исследования были выявлены следующие проблемы:

- кадровый дефицит или другими словами нехватка кадров — первопричина нехватки квалифицированных кадров в муниципальных администрациях кроется в уровне оплаты труда (в особенности на начальных уровнях работы);
- низкий профессиональный уровень, то есть недостаточная квалификация, связанная с редким её повышением;
- частая сменяемость руководителей, что влечет за собой частую смену мнений руководящего состава из-за разных точек зрения на одинаковые вопросы;
- важнейшим мотивом поступления людей на муниципальную службу является стабильность их положения в будущем, но на сегодняшний день уверенность в стабильности имеет довольно низкий процент общего числа муниципальных служащих.

Но все эти проблемы, выявленные в основном на основании бесед с руководителями, являются их непосредственным мнением. Несомненно, необходим более тщательный анализ кадровой структуры, профессиональной структуры, перспектив развития кадрового потенциала. Данный анализ может проводиться силами самих муниципальных образований или же с помощью привлечения сторонних организаций.

В виду данных проблем, мы предлагаем следующее:

- разработать методику кадрового обеспечения муниципальных образований, с целью уменьшения кадрового дефицита;
- проводить регулярный статистический анализ, касательный самых важных показателей квалификации кадрового обеспечения муниципальных образований;
- разработать систему повышения квалификации, с помощью создания центров переподготовки при межмуниципальных организациях, а также разработать график выступления в различных муниципальных образованиях, что моментально обеспечит обмен опытом;

- для того чтобы люди были уверены в своем будущем, предлагается составлять карьерограммы для поступающих на службу и уже работающих, в которых расписываются возможные перспективы роста для сотрудника вплоть до выхода его на пенсию.

В заключении хочется отметить, что совместные усилия всех муниципальных образований по обеспечению органов местного самоуправления подготовленными кадрами принесут хорошие плоды. В этом заключается усиление авторитета и доверия населения к органам власти и управления. Важно чтобы время и средства не были потрачены в пустую.