

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВЫХ МЕТОДОВ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся проблем формирования и управления кадровыми ресурсами муниципального района, профессиональной переподготовки работников в государственной и отраслевой структуре, которые являются весьма актуальными на сегодняшний день.

Ключевые слова: кадровые ресурсы, региональная экономика, структура отрасли, переподготовка работников.

Управление кадровыми ресурсами в России является довольно сложным процессом: профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников на производстве сократились на 60%; средний возраст квалифицированных рабочих достиг 55 лет, среди них осталось лишь 5% работников высшей квалификации; в промышленном производстве практически не регулируются процессы массового высвобождения работников, их профессиональной переподготовки для других видов работ и профессий; в образовательных учреждениях произошел перекося в структуре и объемах подготовки квалифицированных кадров за счет увеличения гуманитарных специальностей.

В то же время большинство людей трудоустроиваются не в соответствии со своей специальностью и уровнем образования, что ведет к нарушению баланса спроса на трудовые ресурсы и их предложения в количественном и качественном выражении. Предприятиям же требуются не только дипломированные специалисты с высшим образованием, но и квалифицированные рабочие. Так, стабильно высок спрос на рабочих строительных специальностей, специалистов агротехники, рабочих жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания.

Потенциал кадровых ресурсов муниципального образования как социальной целостности в значительной степени зависит от наличия в нем людей, способных стать основой эффективного местного самоуправления, мотивированных и ориентированных на профессиональный рост кадров массовых профессий. Поэтому на первый план выходит профессионализм работников муниципального управления. Однако в органы местного самоуправления в

основном были привлечены люди без соблюдения необходимых требований к муниципальным служащим и процедур по их подбору, а также без учета их профессиональной подготовки.

Результаты исследования, проведенного в различных регионах России, показывают, что большая часть работников, занятых в сфере муниципального управления, либо не имеют должной профессиональной подготовки, либо не обладают сколько-нибудь значительным опытом работы в органах муниципального управления. Так, выборочные исследования кадрового состава сельских муниципальных районов Республики Башкортостан показали, что у большинства муниципальных служащих среднее специальное образование (57% от всего кадрового состава), 30% служащих с высшим и 13% – со средним образованием. По своей основной профессии работники муниципальных образований имеют образование: бухгалтерское – 38% служащих, педагогическое – 11%, а также инженерное, аграрное, экономическое, торговое и т.д.

Причинами такого положения дел являются прежде всего короткий срок появления органов муниципального управления в РФ и не в полной мере сложившаяся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. В этой связи формирование кадрового потенциала в муниципальных образованиях должно осуществляться в двух аспектах: первое – это обеспечение нормального функционирования органов местного самоуправления путем формирования эффективной системы подготовки профессиональных кадров и управления муниципальными служащими; второе – это создание мотивации у населения территории к трудовой деятельности и повышению своей квалификации.

Профессиональное обучение кадров ведется преимущественно по учебным программам, заимствованным из образовательной практики западных стран, слабо учитывающим российские реалии. Остаются неразработанными качественные образовательные стандарты по подготовке муниципальных служащих. Что же касается системы переподготовки кадров, как в системе государственной, так и отраслевой, она была фактически прекращена. В основном благодаря региональным органам власти во многих субъектах РФ были созданы центры по профессиональной переподготовке кадров, образованы академии муниципального управления, сохранены отраслевые научно-учебные институты. Однако до формирования действенной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, особенно в муниципальных образованиях, еще далеко.

В настоящее время имеется положительный российский опыт по организации муниципальных управленческих кадров на районном уровне. Например, в Республике Якутия пошли по пути создания районных Школ местного самоуправления. Школа создается распоряжением главы муниципального образования, учебная программа рекомендуется республиканским Институтом управления и предусматривает два занятия в месяц. Лекторами школы местного самоуправления являются руководители территориальных структур исполнительной власти и управления республики. Так, с лекцией о формах собственности и ее регулирования на территории муниципального образования выступает руководитель районного подразделения Министерства имущественных отношений, а по вопросам налогообложения – руководитель районной инспекции Федеральной налоговой службы.

Развитие и воспроизводство кадров сегодня невозможно только в рамках учреждений образовательного ведомства. Необходимо создание системы взаимовыгодного социального партнерства власти, бизнеса и образовательных учреждений. Концептуальная схема социального партнерства предполагает взаимодействие государства, органов субъектов Федерации, местных органов самоуправления, субъектов и организаций хозяйствования различных форм собственности и непосредственно граждан (физических лиц), оплачивающих образовательные услуги.

Основными барьерами в управлении кадровыми ресурсами муниципального образования являются процессы неконтролируемой миграции. Наиболее существенное давление на кадровую ситуацию в малых городах и сельских районах оказывает соседство городов и промышленных центров, которые, с одной стороны, оттягивают на себя кадровые ресурсы, а с другой – формируют зоны социального неблагополучия за счет социальных групп, отторгнутых ими.

Развитие производства является важнейшим фактором, а также объектом и субъектом развития кадровых ресурсов территории. Взаимосвязь развития производства и кадрового потенциала проявляется в том, что важнейшим фактором инвестиционной привлекательности территории является наличие в нем достаточного количества кадров соответствующей квалификации и требуемого уровня. Реальное воспроизводство кадров, в свою очередь, требует не только развитой системы подготовки и повышения квалификации, но и системы социальной защиты и поддержки. Создание развитой социальной инфраструктуры, включающей в себя системы социальной защиты, медицинского обслуживания, системы отдыха, является важнейшим фактором привлечения кадров в муниципальное образование. Реализация задач является функцией местной администрации.

Одним из основных факторов, затрудняющих процесс формирования кадрового потенциала районных муниципальных образований, является существующая ситуация в аграрном производстве. Низкая зарплата не стимулирует притока кадров в сельскохозяйственное производство, ведет к их ежегодному уменьшению, уходу на производство. Тем более, что практически в каждом населенном пункте, в каждом сельхозпредприятии имеется одна или несколько производственных организаций и предприятий, где уровень зарплаты несколько выше, чем в сельхозпроизводстве. Эта ситуация усугубляется социальной деградацией населения, в том числе молодежи, что сводит кадровый потенциал сельского района на нулевой уровень.

Например, из всех отраслей экономики Республики Башкортостан в сельском хозяйстве наблюдается наименьший размер заработной платы. Так, в 2006 г. среднемесячный размер оплаты труда работников сельского хозяйства Башкор-

тостана составил 2486 руб. – это 37,6% от средне-республиканского уровня оплаты труда и в 6 раз меньше среднемесячной оплаты труда работников финансовой сферы, в 5 – работников добывающей и обрабатывающей отраслей, в 3,5-4 раза – работников отраслей электроэнергетики, транспорта и связи, строительного комплекса.

С учетом вышеуказанных факторов формирование кадрового потенциала районного муниципального образования должно обеспечить:

- привлечение населения к работе в сельхозпроизводстве, оказание помощи в создании и развитии личных подсобных хозяйств, создание стимулов для работы на селе, в том числе нематериальных (создание и улучшение жилищно-коммунальной структуры, развитие транспортной инфраструктуры, создание системы проведения досуга, преодоление процессов алкоголизации и социальной деградации);

- создание удобной транспортной инфраструктуры, позволяющей перемещаться между населенными пунктами района;

- организацию досуга молодежи, создание развлекательных комплексов, кинотеатров, домов культуры, позволяющих молодым людям отдыхать в пределах своего района, своего населенного пункта;

- развитие производства для оздоровления всех сфер жизни, а также с целью появления достаточных средств для реализации программ по борьбе с социальными болезнями;

- проведение эффективной политики по борьбе с наркоманией и алкоголизмом. Со стороны районного СМИ должна проводиться активная пропаганда, направленная против наркотиков и алкоголя в защиту здорового образа жизни.

Таким образом, управление кадровыми ресурсами муниципального района возможно при интеграции усилий предприятий и организаций, образовательных учреждений и местных властей.

Масштаб решаемой проблемы и ее высокая общегосударственная значимость требуют применения адекватных методов и механизмов ее решения. В настоящее время существует достаточно отработанный и эффективный механизм решения подобных проблем – программно-целевой метод управления кадровыми ресурсами, позволяющий сконцентрировать ресурсы на наиболее приоритетных направлениях кадровой политики и согласовать мероприятия, на-

правленные на решение проблемы, по целевым задачам, срокам и средствам.

Проблемы внедрения в практику управления человеческими ресурсами метода программно-целевого планирования широко обсуждаются в экономической литературе. Однако следует отметить, что теория и методология осуществления контроля качества муниципальных услуг, ориентированного на результат, в настоящее время находится в стадии становления.

Предложения и рекомендации, направленные на оптимизацию методов и форм управления кадровыми ресурсами муниципального района на основе использования программно-целевых методов:

- государственная кадровая политика является результатом интеллектуально-политической деятельности, совместных усилий политиков, ученых, практиков. С учетом этого фактора целесообразным является восстановить работу упраздненного в 2001 г. Совета по кадровой политике при Президенте РФ, возложить на него функции более четкого определения роли и места государственной кадровой политики как социального института в системе государственного управления, как инструмента сохранения и упрочения власти, эффективного средства развития общества, в том числе и его кадрового потенциала;

- неотработанным пока остается механизм реализации кадровой политики в отношении муниципальных служащих. В этих целях необходимо активизировать работу по практической реализации программно-целевых методов управления кадровым потенциалом в муниципальных организациях; возобновить практику создания кадровых резервов и прогнозирования потребности в кадровых ресурсах муниципальных образований, обеспечить гласность и открытость при формировании кадрового резерва;

- внедрить общедоделальные стандарты на базовую подготовку и переподготовку муниципальных служащих независимо от уровня их использования, установить согласованные общедоделальные профессионально-квалификационные требования к различным категориям, типам и видам муниципальных служащих;

- создать орган, ответственный за формирование и функционирование как системы органов муниципальной службы, так и системы управления муниципальными кадрами в целом;

– более четко определить критерии подбора и расстановки кадров муниципальной службы, позволяющие объективизировать характеристики кандидатов к выдвижению, снижающие вероятность ошибочности кадровых назначений, выработать механизм ответственности руководителей за ошибочные кадровые назначения.

Таким образом, управление трудовыми ресурсами муниципального района на основе использования программно-целевых методов является комплексной задачей и зависит от эффективной кадровой политики муниципальных органов, особенностей трансформации образовательной системы данного муниципального рай-

она. Важной составляющей системы формирования кадрового потенциала сельского муниципального района является образовательный уровень и профессиональные возможности служащих муниципалитетов. Только сочетание этих факторов будет способствовать формированию и развитию кадрового потенциала муниципального района, т.к. данный процесс определяется не только уровнем образования и наличием системы подготовки кадров, но и необходимостью использования мер по привлечению и удержанию кадров, которые в первую очередь станут функцией местных властей и зависят от проводимой ими кадровой политики.

Список использованной литературы:

1. Бабич А.М., Павлова Л.Н. Государственные и муниципальные финансы: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 703 с.
2. Бондаренко М.В. Правовое регулирование труда муниципальных служащих. – Обнинск: Институт муниципального управления, 2001. – 160 с. – (Библиотека муниципалитета. Серия «Муниципальная служба»).
3. Валеев Х.А., Халиков М.И. Государственная служба в Республике Башкортостан: Учебное пособие: В 2 ч. Часть I. Уфа, 2004. – 262 с.
4. Государственная служба: кадры, организация, управление / Под общ. ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2003. – 277 с.
5. Грицок Т.В. Система государственного и муниципального управления: Учебник для вузов. – М., Издательство РДЛ, 2004. – 592 с.
6. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 551 с.
7. Кабашов С.Ю. Кадры и кадровая работа в государственной службе Республики Башкортостан. Учебное пособие. Вып. 4. – Уфа; РИО БАГСУ, 2000. – 196 с.
8. Лаврентьев С. Н. Роль государственной службы в процессах формирования гражданского общества : монография / С. Н. Лаврентьев, Р. Х. Кунакбаев. - Уфа: Гилем, 2006. - 164 с.
9. Муниципальное управление: Учеб. пособие для вузов / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Савченко и др.; Под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. – М.: Муниципальный мир, 2002. – 560 с. – (Энциклопедия управленческих знаний. Муниципальная наука).
10. Цейтлин, Рафаэль Семенович, Сергеев, Сергей Алексеевич. История государственного управления и муниципального самоуправления в России: Учебное пособие / Р.С. Цейтлин, С.А. Сергеев. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2004. – 120 с. – (Humanitas. Учебник для высшей школы).