

УДК 351

*В. И. ПЕТРИЦЕ*

## **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В РАЗВИТИИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Розглянуто проблеми становлення інтелектуального потенціалу державного службовця в розвитку органів місцевого самоврядування. Проаналізовано системи професійної підготовки державних службовців; визначено основні завдання формування якісного нового кадрового складу державної служби.*

**Ключові слова:** інтелектуальний потенціал, державний службовець, кадрова політика, органи місцевого самоврядування.

*The article considers the problems of formation of the intellectual potential of a civil servant in the development of local self-government bodies. The analysis of the system of professional training of municipal employees, defined the main tasks of the formation of a qualitatively new staff of municipal services.*

**Key words:** intellectual potential, state employee, personnel policy, bodies of local self-government

Местное самоуправление как уровень публичной власти наиболее приближено к населению. В субъектах Российской Федерации формируются новые системы органов муниципальной власти, которые в наибольшей мере ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности, а также на наиболее полную реализацию созидательного потенциала самоорганизации и самоуправления всех членов местного сообщества. Это актуализирует задачу формирования качественно нового кадрового состава муниципальной службы, которая продолжает реформироваться в рамках Федеральной программы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 г. № 261.

Несмотря на увеличение численности муниципальных служащих в связи с административной реформой и реализацией Федеральных законов от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” и от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ “О муниципальной службе в Российской Федерации”, все еще низкими остаются показатели эффективности развития муниципальных образований.

Муниципальные образования большинства регионов страны остро нуждаются в квалифицированных кадрах муниципальной службы. Статистика показывает, что 71,5 % муниципальных служащих имеют высшее образование, 24,8 % – среднее специальное и 3,7 % – общее среднее. К ноябрю 2010 г. в целом по Российской Федерации только 39,8 тыс. муниципальных служащих (12,1 % от общего числа) прошли повышение квалификации, а более 90 тыс.

муниципальных служащих этого не осуществили. Средний возраст муниципального служащего составляет 45 лет. Количество лиц в возрасте до 30 лет увеличилось с 13 до 15 %, при этом доля лиц старше 50 лет увеличилась с 26 до 32 %, служащие старше 60 лет составляют 6 %. В стране наблюдается негативная тенденция “провала середины”. Необходима целенаправленная работа по закреплению кадрового состава муниципальной службы в возрасте от 30 до 40 лет, доля которой снизилась с 24 до 21 %. Только 51 % муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы более 5 лет.

Становление местного самоуправления в России стало реальностью вследствие объективной необходимости, обусловленной совокупностью факторов, основными из которых являются следующие:

- неизбежность преобразования всей системы управления российским обществом с переносом центра тяжести на мезотерриториальный уровень, вызванная необходимостью рационального перераспределения власти, собственности и ресурсов между федеральным уровнем, уровнем субъекта РФ и муниципальными уровнями управления в пользу местных сообществ;

- историческая потребность в широкой демократизации всех сфер жизни российского общества, необходимость обеспечения активного, равноправного, а самое главное – реального участия населения России в управлении ее развитием;

- важность усиления ориентации местных сообществ на самопомощь, повышение деловой активности и отход от иждивенческих настроений дееспособного населения соответствующих территорий;

- острая необходимость преодоления кризиса в России, стабилизации национальной экономики и повышения в перспективе эффективности ее функционирования на основе оптимизации экономического развития муниципальных образований.

Процессы становления и развития местного самоуправления в новых условиях обусловили необходимость решения органами местного самоуправления принципиально новых задач. Изменение содержания целей, задач, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительной власти повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности муниципальных служащих. Успех проводимых сегодня реформ во многом зависит от формирования такого кадрового корпуса муниципальных служащих, который отвечал бы современным требованиям проводимой государственной кадровой политики. Эффективность муниципальной службы связана с организацией профессиональной деятельности, качественной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров и научно-методическим обеспечением их функционирования. В проводимых в настоящее время научных исследованиях по проблемам муниципальной службы все более четко формируется идея использования инновационных технологий управления кадровыми процессами, в том числе профессиональным развитием. Однако в науке и управленческой практике еще не выработаны достаточно обоснованные

критерии комплексной оценки уровня кадровой политики, отсутствует концептуальная основа современных кадровых технологий профессионального развития и усвоения муниципальными служащими профессиональных и этических ценностей, норм и правил кадровой культуры.

Муниципальная кадровая политика представляет собой систему мер по подбору, расстановке и воспитанию кадров, способных обеспечить определенную перспективу экономического и социального развития муниципальных образований за счет экономного использования всех имеющихся на территории ресурсов: природных, человеческих, производственно-хозяйственных, образовательных, культурно-исторических и других.

Эффективность организации муниципальной службы тесно взаимосвязана с использованием всего спектра существующих способов оценки персонала. Эффективная оценка персонала играет огромную роль в управлении им, являясь основой множества процедур: приема на работу, внутренних перемещений, зачисления в состав резерва, материального и морального стимулирования, применения санкций, переподготовки и повышения квалификации, контроля профессиональной служебной деятельности персонала, совершенствования организации управленческого труда, приемов и методов работы, улучшения структуры кадров.

Развитие интеллектуального потенциала государственного служащего в развитии органов местного самоуправления определяется совокупностью разрабатываемых и внедряемых мероприятий, включающих проведение мониторинга, оценку и анализ имеющихся в муниципальном образовании трудовых ресурсов; внутренний аудит структуры кадрового состава органа местного самоуправления и его резерва; совершенствование системы отбора, испытания, адаптации, закрепления и воспитания кадров; повышение уровня подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих; совершенствование планирования карьеры в муниципальной службе; внедрение оптимальных методов мотивации и стимулирования труда работников органов местного самоуправления; обеспечение создания надлежащих организационно-технических условий для эффективной служебной деятельности муниципальных служащих; совершенствование оргструктур кадровых подразделений органа местного самоуправления; внедрение комплексной методики определения эффективности подразделений органа местного самоуправления во взаимосвязке с результатами деятельности его работников.

Уровень развития интеллектуального потенциала государственного служащего можно определить, анализируя показатели деятельности подразделений органов местного самоуправления и его работников. Методика оценки эффективности деятельности администрации муниципального образования и оценки труда его сотрудников в зависимости от достигнутых результатов предназначена для формирования единого подхода к оценке эффективности деятельности администрации муниципального образования,

входящих в его состав департаментов, управлений, отделов, а также его сотрудников по основным направлениям и плановым показателям деятельности. Такая методика также предоставляет возможность осуществления оплаты труда работников органов местного самоуправления по результатам в целях стимулирования повышения эффективности работы сотрудников и подразделений администрации муниципального образования в целом.

Развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих должно быть ориентировано на повышение уровня развития интеллектуального потенциала персонала и включает диагностику способностей и потребностей личности; осознание работниками своих личных проблем и их соотнесение с проблемами населения муниципального образования; разрушение устаревших стереотипов мышления и деятельности; приобретение способности ставить цели, задачи и ориентироваться в возникающих нестандартных ситуациях; формулирование собственных ценностей, освоение норм деятельности; освоение социокультурного пространства для самореализации и самовыражения личности, воспитание инновационного поведения.

Перманентная система профессиональной подготовки муниципальных служащих должна включать такие этапы:

1. Общеобразовательная муниципальная подготовка, состоящая в изучении основ государственного и муниципального устройства, экономических институтов территориального хозяйства, общих принципов самоуправления.

2. Квалификационная подготовка, призванная сформировать у муниципальных служащих навыки организаторской, управленческой культуры, основанные на знании методов и приемов управления в отраслях народного хозяйства, и умение синтезировать их в интересах достижения поставленной цели в условиях рыночной экономики.

3. Профессионализация кадров управления как обучение их способностям прогнозировать развитие управляемых систем (хозяйств), умение мотивировать подчиненных на эффективное решение задач и четко ориентировать их на результативность и социально-экономические последствия принимаемых и исполняемых решений.

Основные задачи современного учебного процесса в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих, на наш взгляд, должны быть такими: мотивация на обучение, убеждение в ценности и актуальности учебного материала, активизация познавательной деятельности слушателей; выявление ошибочных представлений, снятие возникающих вопросов; создание условий для изучения и творческого освоения программы развития профессиональной компетентности, а также обмена мнениями и опытом; выявление препятствий и трудностей в работе, формулирования проблем, выработка подходов для их решения; освоение и закрепление полученных знаний, выработка умений и навыков их практического применения; применение полученных знаний и умений в решении проблем муниципальных образований.

Изучение проблем становления интеллектуального потенциала

государственного служащего в развитии органов местного самоуправления позволяет сформулировать вывод, что управление кадровым потенциалом рекомендуется реализовывать в нескольких направлениях. Первое направление представляет собой процесс формирования интеллектуального потенциала. Он включает не только отбор, подбор и назначение на должность, но и диагностику кадрового потенциала на дослужебной стадии. Второе направление управления интеллектуальным потенциалом предусматривает создание таких условий, которые будут способствовать эффективному развитию и пополнению кадрового потенциала, а также его эффективному использованию. Третье направление определяет результативность профессиональной переподготовки и повышения квалификации интеллектуального потенциала государственного служащего. Для создания конкурентоспособной образовательной системы, ориентированной на инновационное развитие страны, рекомендуется определить приоритетные направления работы в области повышения квалификации при подготовке кадров органов местного самоуправления с участием работодателей и включить их в национальный проект “Образование”.

Литература:

1. О муниципальной службе в Российской Федерации : Закон РФ от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ.
2. Российский статистический ежегодник. 2010 : стат. сб. – М. : Росстат. – 2010. – 813 с.
3. *Шамарова Г. М.* Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления : [монография] / Г. М. Шамарова. – М. : ВивидАрт, 2009.

*Надійшла до редколегії 22.04.2011 р.*