

Литература:

1. Наумов А.Е. Опыт внедрения автоматизированной системы трудоустройства выпускников вуза// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2013. С. 83-88.
2. Абакумова М.М., Абакумов Р.Г. Мультимедиа как средство повышения эффективности образования // Образование. Наука. Карьера. Сборник научных статей Международной научно-методической конференции. В 2-х томах. 2018. С. 27-31.
3. Абакумова М.М., Абакумов Р.Г. Волонтерское движение в контексте развития социума // Образование и проблемы развития общества. 2018. № 1 (5). С. 73-78.
4. Абакумов Р.Г., Наумов А.Е., Ходыкина И.В. Демпинг цен в тендерах на строительные подряды// Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. № 12. С. 233-238.
5. Ельникова Г.А., Абакумова М.М. Формы и виды участия студенческой молодежи в волонтерском движении // Социология и социальная работа в глобальном мире. Материалы международной научно-практической конференции. 2019. С.102-107.
6. Ельникова Г.А., Абакумова М.М., Москаева А.В. Участие молодежи в волонтерском движении: методологические основы исследования // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2019. №2(37). С.45-48.

Астахов Ю.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

**СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА И ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА
КАДРОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Рассматривая проблемы, связанные с профессиональным образованием муниципальных кадров, в контексте осуществления Стратегии развития города Белгорода до 2025 г. и Плана мероприятий органов местного самоуправления по ее реализации, необходимо отметить, что в условиях XXI в. экономика знаний является атрибутом муниципального управления, что определяет актуальность подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров (бакалавров,

специалистов, магистрантов и аспирантов) на базе высших учебных заведений в Белгородской области и других регионах Центрального федерального округа. Важно обеспечить высокий уровень готовности выпускников этих вузов к работе в органах местного самоуправления, унитарных, автономных и бюджетных муниципальных учреждениях, бизнес-структурах. В связи с этим возрастает значимость качественного обеспечения состояния кадрового потенциала муниципальной службы.

Авторские исследования, проведенные в регионах Центрального федерального округа [1], свидетельствуют о том, что по состоянию на 2016-2017 г. 97,5 % муниципальных служащих в Белгородской области имели высшее профессиональное образование. Этот показатель на порядок выше, чем в регионах Центрального федерального округа и РФ в целом. Достаточно высокий образовательный уровень муниципальных служащих Белгородской области поддерживается системой непрерывного дополнительного профессионального образования. Несмотря на незначительное снижение удельного веса обученных в общей численности работников органов местного самоуправления в 2016 г. по сравнению с 2014 г., степень охвата системой дополнительного образования в области превышает значения аналогичных показателей по Центральному федеральному округу и РФ (табл. 1).

Между тем, отмечая сравнительно высокий уровень профессионального образования муниципальных чиновников органов местного самоуправления в Белгородской области, соответствующий требованиям федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» к замещаемым должностям, и достаточно высокую степень охвата системой дополнительного образования, полагаем, что повышение уровня конкурентоспособности муниципальных служащих является одной из доминант развития кадрового потенциала муниципальной службы.

Таблица 1.

Показатели обученности кадров муниципальной службы по видам дополнительного профессионального образования в 2014-2016 гг.

Субъект	Количество получивших дополнительное профессиональное образование,	Удельный вес обученных в общей численности работников органов местного	Среди них		
			прошли профессиональную подготовку	повысили квалификацию	обучены за пределами РФ
<i>2014</i>					
РФ	65 214	18,6	4,0	95,9	0,0
ЦФО	12 334	17,0	3,9	96,1	0,0
Белгородская область	1 018	22,7	4,1	95,9	0,0
<i>2015</i>					
РФ	52 130	15,5	4,8	95,2	0,0
ЦФО	9 345	14,8	4,4	95,5	0,0
Белгородская область	907	21,6	3,1	96,6	0,3
<i>2016</i>					
РФ	61 152	18,6	8,1	91,8	0,0
ЦФО	11 031	18,0	5,6	94,3	0,0
Белгородская область	843	21,9	5,6	94,3	0,1

В этом контексте возрастает роль компетентностного подхода в деятельности муниципальных кадров. Обратим внимание на то, что исторический путь становления данной концепции берет свое начало в 1970-х гг., когда Д. Макклелланд впервые предложил применять термин «переменные компетенции» для обозначения определенного набора качеств личности, наличие которых выступает залогом полноценного и эффективного выполнения определенного вида работ [2]. Таким образом, постепенно компетентностный подход переместился в плоскость наиболее перспективных технологий НК-менеджмента.

Д.К. Абакаров, определяя суть компетентности, отмечает, что она связана со способностью специалиста пополнять свои знания,

улучшать навыки, что дает ему возможность успешно решать сложнейшие производственные, служебные задачи [3]. Компетентность является высшей степенью развития профессионализма муниципальных служащих [4].

Есть и другое мнение. Так, Г.В. Атаманчук считает, что со временем специфика профессиональной деятельности в рамках муниципальной службы влияет на профессиональную компетентность муниципального служащего. Согласимся с позицией о том, что муниципальная служба объединяет профессиональные интересы под корпоративной представительностью, включенностью в политические процессы, что проявляется в определенной направленности регулирования настроения общественности [5].

Управление процессом профессионального отбора на должности связано с реализацией сочетаемости профессионализма и компетентности муниципальных служащих. В этом сочетании соединены высокая степень овладения человеком профзнаниями, умениями, навыками, психологической устойчивости и наличие компетенции для конкретной должности [6].

Основными критериями отбора муниципальных служащих для работы в органах местного самоуправления, как правило, считаются образование, опыт, деловые качества, профессионализм, потенциальные возможности, физические характеристики, тип личности, соответствие потребности организации. Кадровые технологии отбора персонала включают в себя профессиональный, интеллектуальный, психологический и медицинский отбор.

В XXI в. в органах власти и управления, бизнес-структурах широко используется технология конкурсного отбора. Конкурсная комиссия, образованная постановлением администрации города (района), рассматривает всех претендентов (конкурсантов), изъявивших желание участвовать в конкурсной технологии и поступить на государственную или муниципальную службу, и, основываясь на результатах прохождения тестирования конкурсантами, определяет уровень их креативности, интеллекта и компетентности, выбирает лучшего из них.

Управление кадровыми ресурсами должно включать практико-ориентированный подход к выбору технологий формирования профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, что дает возможность реализации ими неких конкурентных преимуществ [7].

Полагаем, что процесс интеграции компетентностного подхода в систему управления кадровым потенциалом муниципальных служащих целесообразно начать с рассмотрения обоснования

концепции компетентностного подхода, которая в обязательном порядке будет отражать специфику деятельности органов муниципальной власти [8] (табл. 2)

Таблица 2.

**Концепция компетентностного подхода в системе
управления кадровым потенциалом муниципальных служащих в
органе муниципальной власти**

<i>№</i>	<i>Элемент концепции</i>	<i>Характеристика</i>
1	Объект	Модели компетенций муниципальных служащих
2	Предметная область	Конкурсный отбор муниципальных служащих; аттестация, развитие, обучение, повышение уровня мотивированности и др.
3	Цель	Повышение уровня компетентности и профессионализма муниципальных служащих
4	Задачи	Создание комплексной системы оценки эффективности работы муниципальных служащих, формирование конкурентоспособного кадрового потенциала муниципальных организаций, содействие реализации стратегий развития города и региона
5	Принципы	Комплексность, системность, адаптивность, непрерывность, нацеленность на долгосрочную перспективу и стратегические ориентиры, преемственность
6	Инструментарий	Собеседование, тесты, анкеты, аналитические и статистические отчеты, моделирование ситуаций, кейсы, деловые игры
7	Категории персонала	Все категории муниципальных служащих и резервисты
8	Результат	Беспрерывный рост уровня профессионализма и компетенций муниципальных служащих

Как видим, концепция компетентностного подхода в системе управления кадровым потенциалом муниципальной службы состоит из восьми основополагающих элементов, определяющих тенденции

дальнейшего совершенствования и применения на муниципальной практике современных кадровых технологий, которые способствуют формированию компетентностного подхода у муниципальных чиновников.

Авторами статьи было проведено исследование мнений кадров по вопросу самооценки профессиональной компетенции в том деле, которым они занимаются. Ответы респондентов распределились следующим образом (см. табл. 3).

Таблица 3.

Распределение мнений участников исследования по вопросу: «Считаете ли Вы себя профессионалом в том деле, которым Вы сегодня занимаетесь?», %

Вариант ответа	Всего по массиву исследований	В группах по месту работы			
		Органы муниципальной власти	Органы государственной власти	Муниципальные предприятия и учреждения	Институты гражданского общества
Определенно да	39,3	35,9	45,7	38,2	36,8
Скорее да, чем нет	46,0	52,3	45,4	42,2	47,0
Скорее нет, чем да	8,0	5,7	4,1	11,0	11,1
Определенно нет	1,3	1,1	1,1	1,8	0,9
Затрудняюсь ответить	5,4	5,0	3,7	6,8	4,3

В настоящее время особую актуальность приобретают вопросы профессионализма кадров органов власти и управления, институтов гражданского общества. Профессиональное совершенствование должно производиться посредством обучения муниципальных служащих по стандартам третьего поколения, внедрения в образовательный процесс инновационных технологий и новых рабочих программ, раскрывающих актуальные проблемы государственного и муниципального управления, социологии управления, технологий кадрового менеджмента в государственном и муниципальном управлении.

В связи с изложенным возрастает роль оценки эффективности

управленческого труда в муниципальном управлении, так как в условиях модернизации и реформирования органов местного самоуправления, глобализации, активных информационных и цифровых процессов значение социологической оценки и эффективности управления становится основополагающим.

Внедрение системы управления эффективностью и результативностью в муниципальном управлении неразрывно связано с проблемой компетентного подхода в экономике знаний. Исследование по данной проблематике обусловлено тем, что масштабы, глубина и сложность задач, необходимость решения многих социально-экономических проблем, стоящих перед новой Россией, регионами, муниципальными образованиями, требуют качественных изменений в подготовке, переподготовке государственных и муниципальных чиновников и их опережающего образования с использованием передовых инновационных направлений технологического развития.

Социальная оценка эффективности системы муниципального управления, безусловно, представляет особый научный и практический интерес. Так, оценить эффективность системы муниципального управления возможно с различных сторон: экономической, финансовой, политической, технологической, организационной, административной и т. д. Неслучайно сегодня идет трудный и болезненный процесс освобождения местных властных структур от наследия прошлого, бюрократизма, непрофессионализма кадров, устанавливается естественная связь местной власти с институтами гражданского общества, структурами Общероссийского народного фронта, политическими партиями, пристальное внимание уделяется экономике знаний, цифровой экономике, воспроизводству кадрового потенциала во всех муниципальных образованиях и регионах Российской Федерации.

Органы местного самоуправления должны обладать авторитетом. В некоторых сложных случаях муниципальные служащие прибегают к принуждению - это важный элемент власти, нехарактерный для ее авторитета. Авторитет местной власти становится слабее по мере накопления свидетельств ее коррупционности, некомпетентности и непрофессионализма кадров. Местная власть в глазах населения соотносится с конкретной целью, различными действиями и ресурсами, используемыми для ее достижения. Но власть утрачивает влияние по мере того, как происходит экономический спад, истощаются ресурсы местного сообщества: трудоспособное население уезжает на заработки в крупные города, мегаполисы, муниципальная экономика приходит в упадок, налоговые поступления в местный

бюджет сокращаются. Бюджет становится дефицитным.

Литература:

1. Исследование «Проблемы кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований в регионах Центрального федерального округа: Белгородской, Курской, Воронежской, Липецкой областях» проведено под руководством Ю.В. Астахова в 2016-2017 гг.; метод - анкетный опрос; респонденты - муниципальные служащие (1 200 чел.) и эксперты (114 чел.).
2. Маккелланд Д. Мотивация человека. СПб., 2007. 669 с. (Мастера психологии).
3. Абакаров Д.К. Факторные основания качества профессионализма государственных служащих // Государственная служба. 2013. № 2 (82). С. 48-51.
4. Обухова Л.А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации (социологический анализ): автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2007. 49 с.
5. Атаманчук Г.В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография. М., 2002. 266 с.
6. Кадровый потенциал государственной службы: оценка и аттестация / под ред. А.А. Деркача. М., 2000. 79 с.
7. Деркач А.А. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих: учебное пособие. М., 2008. 163 с; Захаров В.М. Компетентностный подход к управлению воспроизводством кадров государственных и муниципальных служащих // Этносоциум. 2013. № 6 (60). С. 46-52; Малышева В.В. Профессиональная компетентность государственных служащих и ее формирование в условиях непрерывного образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Серия: Педагогические науки. 2007. № 1 (19). С. 81-92; Патрушев В.И. Социальная репутация местной власти // Управление городом: теория и практика. 2018. № 2 (29). С. 31-37.
8. Тимохина О.А., Власова Т.А. Использование компетентностного подхода как концептуальной основы развития кадрового потенциала муниципального управления // Управление городом: теория и практика. 2018. № 1 (28). С. 78-85.