

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

УДК 352.08
ББК Х400.05

ВЛИЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ

В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Данная статья посвящена вопросам реализации кадровой политики в муниципальных образованиях. В статье приведены примеры организации кадровой работы в муниципальных образованиях различных регионов Российской Федерации. Подчеркивается связь муниципальной кадровой политики с государственной кадровой политикой. Рассмотрены программы развития муниципальной службы и факторы, влияющие на муниципальную кадровую политику. Обосновано влияние муниципальной службы на эффективность муниципального управления. Среди проблем кадровой политики на местном уровне выделено отсутствие у большинства муниципальных служащих профильного образования, экономической и правовой подготовки, недостаточное внимание, уделяемое совершенствованию системы дополнительного образования, повышению престижа муниципальной службы.

Ключевые слова: *кадровая политика, местное самоуправление, муниципальная служба, эффективность муниципальной службы, подготовка муниципальных служащих, стратегическое управление.*

THE IMPACT OF PERSONNEL POLICY ON THE STRATEGIC MANAGEMENT OF MUNICIPAL SERVICE

V.A. Grishchuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

This article is devoted to the implementation of personnel policy in municipalities. The article provides examples of the organization of personnel work in municipalities of different regions of the Russian Federation. The connection of municipal personnel policy with the state personnel policy is emphasized. The program of development of municipal service and the factors influencing municipal personnel policy are considered. The influence of municipal service on the efficiency of municipal management is substantiated. Among the problems of personnel policy at the local level, the lack of specialized education, economic and legal training for the majority of municipal employees, insufficient attention paid to improving the system of additional education, increasing the prestige of the municipal service are highlighted.

Keywords: *personnel policy, local self-government, municipal service, efficiency of municipal service, training of municipal employees, strategic management.*

Кадровая политика является ведущим звеном в процессе подготовки специалистов, обеспечивающих разработку и реализацию стратегии развития муниципального образования. Крылатая фраза, произнесенная в первой половине двадцатого века руководителем Советского Союза: «Кадры решают все» — остается актуальной и по сей день.

Кадры — это основной, как правило, квалифицированный состав работников аппарата государственных органов и органов местного самоуправления, учреждений, всей системы управления. Применительно к муниципальной службе под кадрами понимаются прежде всего лица, замещающие должности муниципальной службы. Причем не только руководящие [9]. Набор управленческих действий при реализации кадровой политики с тех пор мало изменился. Она включает следующие направления: отбор специалистов, последующее обучение, постоянное повышение квалификации, ротацию (часто проводимую в крупных муниципальных образованиях), аттестацию, планирование карьерного роста, материальную и нематериальную мотивацию кадров, социальную защиту работников и пр. Целью кадровой политики муниципалитета является поддержание стабильного рабочего состояния муниципальных органов за счет постоянного повышения профессионального уровня муниципальных служащих, сохранения оптимального соотношения опытных и молодых работников в соответствии с потребностями государства и общества [3].

Важным условием решения стоящих перед современным обществом задач в развитии и укреплении местного самоуправления в Российской Федерации является наряду с совершенствованием управления государственной службой синхронное совершенствование управлением муниципальной службой. Муниципальные служащие принимают активное участие в реализации проводимых в стране реформ, обеспечивая тем самым реализацию задач по модернизации российского общества и государства.

По мнению авторов [8], «повышение качества муниципальной службы является важнейшим условием, позволяющим реализовать политические установки, направленные на совершенствование кадровой политики, включая уровень и качество подготовки муниципальных служащих» [8].

Современная муниципальная служба требует высокопрофессиональных, динамичных и ответственных специалистов и руководителей, готовых посвятить себя служению государству и обществу. Для реализации все усложняющихся задач, решаемых на местном уровне, необходим современный кадровый потенциал, способный

своевременно и качественно реагировать на требования муниципального образования. Совершенствование муниципального управления, являющегося важным звеном политической системы общества, существенно актуализирует проблемы повышения профессионального уровня муниципальных служащих, их рационального использования, эффективной и целенаправленной работы с резервом с целью своевременного выдвижения талантливых, высококомпетентных кадров на более ответственную работу.

Кадровая политика, проводимая в муниципальных образованиях, обеспечивает значительное повышение качества муниципального управления, создает условия для повышения профессионализма муниципальных служащих. Кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования органов местного самоуправления. Ее реализация обеспечивается за счет обеспечения муниципалитетов квалифицированными кадрами, обладающими профессиональными знаниями и необходимым опытом для служения государству и обществу, что обеспечивается путем отбора на муниципальную службу специалистов, обладающих необходимыми качествами [4].

Современная кадровая политика формируется путем применения новых механизмов и технологий в кадровой работе. Все это повышает ответственность структур управления персоналом и требует создания эффективной работы с кадрами в органах местного самоуправления.

Муниципальные образования предпринимают своевременные действия по обеспечению гендерного равенства на рынке труда, применяют эффективные технологии согласования, выявления и своевременного учета многообразных интересов в кадровой политике, проводят целенаправленную политику при реализации гражданских, политических, экономических, социальных и других конституционных прав и свобод. Однако результаты этой работы еще требуют к себе серьезного внимания. Так, в Челябинской области по состоянию на 1 января 2019 г. из 7328 муниципальных служащих женщины составляют 85,6 %, а мужчины — 14,4 %¹. С этой целью требуется создание и разработка новых технологий кадровой работы. В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 02.03.2007 «О муниципальной службе в РФ» № 25-ФЗ о взаимосвязи муниципальной и государственной гражданской службы, мы можем провести аналогию и утверждать, что и для муниципальной службы

¹Официальный сайт правительства Челябинской области. URL:<http://gosslujba.pravmin74.ru/documents/864> (дата обращения: 09.02.2019).

характерно обеспечение «учета и согласования различных интересов в кадровой политике, обеспечения равного доступа граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к муниципальной службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего»¹.

Кадровая политика в государственной и муниципальной службе является составной частью государственной внутренней и внешней политики, важнейшим элементом реализации стратегии развития государства.

Только профессионально подготовленные кадры могут создать условия, обеспечивающие создание экономически независимого, сильного и эффективного государства с самостоятельной внутренней и внешней политикой. Эти требования, предъявляемые к государственным служащим, с полным правом можно адресовать муниципальным служащим.

В сфере муниципальной службы кадровая политика является важным условием повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих. Формирование кадрового потенциала, обеспечивающего эффективное функционирование и развитие органов местного самоуправления, является основной целью реализации кадровой политики на муниципальной службе.

Многосубъектность является особенностью кадровой политики на муниципальной службе. Каждому субъекту соответствует свой объем полномочий, социально-правовой статус, четко ограниченный законами и должностными регламентами. В соответствии с принципами функционирования муниципальной службы, сформулированными в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ст. 23), определяют, что условия работы обеспечивают исполнение муниципальным служащим должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, а также гарантируют защиту муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей в случаях, порядке и на условиях,

¹ О государственной гражданской службе в Российской Федерации : Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ. Ст. 4. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530 (дата обращения: 09.02.2019).

установленных федеральными законами. И хотя в Федеральном законе «О муниципальной службе в РФ» нет отдельной статьи о защите муниципальных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц, а также физических и юридических лиц, с высокой долей уверенности можно предположить, что законодательный принцип о защите государственных служащих от вмешательства применим и для муниципальных служащих. Муниципальные служащие относительно самостоятельны и независимы в своих действиях. В системах государственной гражданской и муниципальной служб существует единый общий методический подход к решению кадровых вопросов. При этом нельзя утверждать, что в Российской Федерации существует жесткая «вертикаль» подчинения в реализации кадровой политики.

Отсутствие жесткой «вертикали» подчинения в структуре субъектов кадровой политики не означает отказа от единства общих методологических подходов к решению кадровых вопросов в системе гражданской и муниципальной службы. По мнению Ю. И. Яцухина, «важным условием развития кадрового потенциала муниципальной службы является проведение комплексной оценки каждого работающего в органах местного самоуправления, что обеспечивается оценкой уровня профессионального образования, знаний и навыков; опыта работы; динамикой карьерного роста; деловыми и личными качествами, высокой моральной и нравственной культурой специалистов» [11].

Первоочередной задачей кадровой политики муниципальной службы является формирование профессионального состава кадров, способного реализовать цели, сформулированные политической властью, представительными органами местного самоуправления, для сохранения и укрепления, воспроизводства и развития, рационального и эффективного использования кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Не менее важной задачей является формирование в обществе позитивного имиджа не только государственных гражданских, но и муниципальных служащих. Только высокоэффективная кадровая работа обеспечивает реализацию этой задачи, что требует выбора соответствующих методов, средств, приоритетов. Основой кадровой работы являются традиции, система правил, процедур, комплекс мероприятий, связанных с подбором и расстановкой кадров, их подготовкой и переподготовкой, мотивацией и продвижением по карьерной лестнице и т. д.

Федеральный закон «О муниципальной службе Российской Федерации» в ст. 32 определяет принципы и приоритетные направления

формирования кадрового состава муниципальных служащих. К ним относятся:

- подбор на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности, компетентности, опыта и деловых качеств;
- содействие продвижению муниципальных служащих по служебной лестнице;
- организация высокопрофессиональной подготовки кадров, организация дополнительного профессионального образования и постоянного повышения профессионального уровня муниципальных служащих;
- оценка эффективности результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;
- создание кадрового резерва, его постоянное и эффективное использование;
- использование современных достижений науки в применении кадровых технологий при отборе кандидатов для поступления на муниципальную службу и в дальнейшей работе с кадрами при прохождении службы [4].

Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы придают ей целостность, необходимый прагматизм и сущностную определенность. Они создают возможность муниципальному образованию гибко воздействовать на все кадровые процессы, обеспечивают неразрывность триады: «профессионализм — гражданственность — стабильность».

Субъекты Российской Федерации, заботясь о качестве, профессионализме и высоком имидже муниципальных служащих, самостоятельно разрабатывают нормативные правовые акты, закрепляющие концепцию кадровой политики в системе муниципальной службы.

К примеру, Кабинет министров республики Татарстан в 2013 г. утвердил Государственную программу «Развития государственной гражданской службы республики Татарстан и муниципальной службы в республике Татарстан». В настоящее время в республике эта программа действует в новой редакции и срок ее действия продлен с 2014 года до 2021 года¹. На финансирование данной программы выделено более 295 млн рублей из республиканского бюджета.

Целью названной программы стало повышение эффективности исполнения органами местного самоуправления в Республике Татарстан возложенных на них полномочий, а также внедрение современных технологий кадровой работы на муниципальной службе Республики Татарстан.

Реализация данной Программы позволит повысить эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих; оптимизировать структуру управления и численность служащих; создать единый кадровый резерв в Республике, повысить эффективность работы с резервом; обеспечить реализацию Указа Президента РФ о внедрении критериев оценки эффективности профессиональной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих². Некоторые результаты реализации программы за четыре года отражены в табл. 1.

¹ Официальный сайт Кабинета министров Республики Татарстан. URL: <http://docs.cntd.ru/document/430649276> (дата обращения: 22.12.2018).

² Об утверждении Государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014—2021 годы»: Постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 08.08.2018 г. № 647. URL: <http://docs.cntd.ru/document/430649276> (дата обращения: 26.12.2018).

Таблица 1

Численность работников органов государственной власти и местного самоуправления по ветвям власти Республики Татарстан*

Наименование органа власти	2013	2014	2015	2016
В органах государственной власти Республики Татарстан — всего	7217	6742	6286	6329
в т. ч. в органах:				
законодательной власти	184	181	175	175
исполнительной власти	5714	5208	4947	5001
других государственных органах	173	174	172	169
В органах местного самоуправления — всего	8757	8004	7903	8124
в т. ч. в органах:				
представительных	1189	1097	1042	1113
местных администрациях (представительно-распорядительных)	7230	6814	6021	6154

* Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан. URL: atstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tatstat/ru/statistics/government/ (дата обращения: 22.12.2018).

Для привлечения и закрепления на муниципальной службе молодых перспективных специалистов в муниципалитетах и областях проводится большая и эффективная работа по мотивации и стимулированию сотрудников. И это приносит свои результаты. Так, в Челябинской области по состоянию на 1 января 2019 г. 11,3 % муниципальных служащих — в возрасте до 30 лет, а 33% — в возрасте 30—39 лет¹.

Развитие системы общественного контроля и взаимодействия с институтами гражданского общества требует расширения мер по противодействию коррупции на муниципальной службе. Такая работа является постоянной заботой государственных и муниципальных органов. Это можно проследить на примере Челябинского городского округа. Только за прошедшие четыре года приняты следующие муниципальные правовые акты:

- Решение Челябинской городской Думы от 25.04.2017 № 30/36 «Об утверждении Положения о представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления города Челябинска, и муниципальными служащими, замещающими должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Челябинска»²;
- Распоряжение Администрации города Челябинска от 18.11.2014 № 7842 «Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Челябинске на 2015—2017 годы"»;
- Решение Челябинской городской Думы от 28.08.2012 № 36/14 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы города Челябинска, и муниципальными служащими города Челябинска, и соблюдения муниципальными служащими города Челябинска требований к служебному поведению».

Кадровая политика, являющаяся главным звеном кадровой работы, обычно понимается как стратегия работы с кадрами. Термин «кадровая политика в стратегическом управлении» может

¹ Правительство Челябинской области. URL: <http://gosslujba.pravmin74.ru/documents/864> (дата обращения: 09.02.2019).

² Челябинская городская Дума. URL: <http://www.chelduma.ru/npa/o-vnesenii-izmeneniya-v-reshenie-chelyabinskoy-gorodskoy-dumy-ot-25042017-no-3036-ob> (дата обращения: 22.12.2018).

трактоваться по-разному, широко и узко. Уделяя большое внимание ее совершенствованию в Челябинской области, реализуется модельная муниципальная программа развития муниципальной службы для городских округов и муниципальных районов на 2015—2017 гг. Перед муниципальными образованиями поставлена задача по ежегодному увеличению в каждом муниципалитете индекса доверия граждан к муниципальным служащим. Кроме того, необходимым является приведение должностных инструкций муниципальных служащих к установленным требованиям. Для повышения результативности работы муниципальных служащих необходимо разработать и внедрить количественные и качественные показатели оценки.

Среди показателей программы:

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;
- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;
- доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;
- число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки;
- число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

В работе «Государственная кадровая политика и технологии ее реализации» В. Г. Игнатов «под кадровой политикой в широком смысле понимает систему осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией организацией» [2]. Соответственно, реализация кадровой политики в обязательном порядке включает разработанную стратегию служебного роста муниципального служащего, включающую не только отбор и аттестацию кадров, но и своевременное его обучение, что является важным звеном мотивации служащих.

Важнейшей стратегической задачей кадровой политики муниципалитета является предвидение возможных перспектив развития муниципального образования и готовность сформировать предложения по подбору кадров, способных решать возникшие задачи. Муниципалитет предъявляет муниципальным служащим требования к квалификации и опыту работы,

способностям и нормам служебной этики, умение вести беседы не только с отдельными гражданами, но и с коллективами, объяснять принятые муниципалитетом решения и убеждать в их объективности.

Главной целью кадровой политики в системе муниципальной службы является формирование такого ее кадрового состава, который позволил бы обеспечить эффективное функционирование и поступательное развитие аппарата органов местного самоуправления. Стало традиционным в каждом муниципальном образовании разрабатывать среднесрочные стратегические программы работы с кадрами муниципальной службы. Так, в Челябинском городском округе реализована муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Челябинск» на 2013—2017 годы»¹. Это позволило добиться повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих и престижа муниципальной службы в Челябинске; повышения эффективности работы с кадровым резервом на замещение вакантных должностей муниципальной службы; создания необходимых условий для повышения профессионального уровня муниципальных служащих. Распоряжением Администрации города Челябинска от 14 февраля 2018 г. № 1538 утверждена муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Челябинск» на 2018—2020 годы».

По мнению В. Г. Игнатова и др., «кадровый потенциал на муниципальной службе — совокупная способность кадров муниципальных служащих к эффективному исполнению должностных обязанностей, достигаемая посредством профессионального образования, практических навыков, опыта и других служебных ресурсов» [2, с. 32].

По мнению А. А. Валуйской, «мерами обеспечивающими развитие кадрового потенциала муниципальных служащих чаще всего бывают:

- необходимые организационно-технические условия для эффективной служебной деятельности;
- развитие профессиональных и личных качеств муниципальных служащих необходимых для выполнения служебных обязанностей;
- мониторинг деятельности муниципальных служащих и обеспечение на этой основе своевременного повышение профессио-

нального уровня служащего для качественных и эффективных результатов служебной деятельности» [1].

Результатом кадровой политики является выработанная система норм и правил, позволяющих создать человеческий ресурс, отвечающий целям и задачам органов местного самоуправления. Все мероприятия по работе с кадрами в органах местного самоуправления обычно соответствуют целям и задачам соответствующего муниципалитета.

По данным федерального статистического наблюдения, по состоянию на конец 2017 г. на должностях муниципальной службы занято 302,3 тыс. человек, что на 4,2 тыс. меньше, чем в 2016 г. В представительных органах местного самоуправления замещали должности 7,9 тыс. человек, а в исполнительно-распорядительных органах местного самоуправления — 287,9 тыс. человек².

По утверждению ученых Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, «современный кадровый корпус государственной гражданской и муниципальной служб не является единым и монолитным, а представляет собой набор кадровых структур различных государственных и муниципальных органов и поэтому чаще всего формируется стихийно» [3]. В 2016 г. учеными Челябинского филиала РАНХиГС был проведен опрос челябинцев-экспертов. Их ответы на вопрос «Чьи интересы защищает в приоритетном порядке современная государственная власть?» представлены в табл. 2³. С большой долей вероятности это можно отнести и к муниципальной власти. Среднее количество выборов экспертов было равно двум.

Таблица 2

Ответы респондентов на вопрос «Чьи интересы защищает в приоритетном порядке современная государственная власть?»

Ответ	% опрошенных
Крупного финансового, торгового и промышленного капитала	58,8
Свой собственный, чтобы удержаться у власти	52,2
Правящей элиты	41,2
Бюрократии	23,5
Армии и силовых структур	17,6
Затрудняюсь ответить	5,9

² Государственный комитет статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/179.htm (дата обращения: 18.12.2019)

³ Челябинский филиал РАНХиГС. URL: <http://chel.ranepa.ru/nauka/soc-issledovaniya/interesnoe-polozhenie.php> (дата обращения: 22.12.2018).

¹ Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «город Челябинск» на 2013—2017 годы: Распоряжение администрации города Челябинска от 06.12.2013 № 7522.

Институт новых технологий в образовании провел анализ мотивов поступления на муниципальную службу. По результатам анализа ведущим мотивом для граждан при поступлении на муниципальную службу является гарантия стабильности и постоянной работы — 41 %. А для большинства сельских поселений этот мотив является важнейшим. Вторым по значимости является потребность в более полной реализации своих профессиональных качеств — 40 %, и третьим стало желание приносить больше пользы обществу и государству — 34 %. Мотив «престижность» отметили только 12 %, что подтверждает снижение авторитета муниципальной службы, а вот стимул улучшения материального положения опустился на одно из последних мест. И наверное, это явилось одной из причин постановки в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы в Российской Федерации» задачи добиться индекса доверия граждан к государственным и муниципальным служащим 130 % от базового уровня¹.

Существующая система отбора на муниципальную службу ориентирована лишь на требования вакантной должности муниципальной службы, не учитывая при этом потребности в укреплении кадрового состава, что не способствует его улучшению.

Реформа гражданской и муниципальной службы привела к значительному улучшению образовательного уровня государственных гражданских и муниципальных служащих, что позволяет более успешно решать проблему стратегического развития муниципальных образований. Так, в Челябинской области почти все городские округа и муниципальные районы разработали и реализуют программы стратегического развития. Этому способствует и тот факт, что количество муниципальных служащих, не имеющих профессионального образования, сократилось до 1,1 %. Количество служащих со средним образованием сократилось в три раза, а служащих с высшим образованием выросло до 91,7 %; доля имеющих ученую степень составила 0,4 %².

Традиционно в органах местного самоуправления наблюдается в структуре гендерная асимметрия, что отмечалось выше. Исследования показывают, что доля женщин практически остается без изменений и составляет 71—72 %, соответственно на долю мужчин приходится порядка 28—29 % [9].

¹ Особенности и проблемы стимулирования качественной работы муниципальных служащих. URL: <http://business.in-texno.ru/rcps/expert/osobennosti-i-problemy-stimulirovaniya-kachestvennoj-raboty-munitsipalnykh-sluzhashchikh> (дата обращения: 22.12.2018).

² Правительство Челябинской области...

Проблема заключается в том, что женщины составляют абсолютное большинство в категории «специалисты» и «обеспечивающие специалисты», а в категории «руководители» они составляют менее 14 %. Среди помощников (советников) вообще чуть больше 4 %. В категории «руководители» абсолютное большинство мужчин [9].

Важную роль в реализации кадровой политики в органах местного самоуправления играет возрастной фактор. Средний возраст муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы на протяжении последних десяти лет, оставался неизменным — 39 лет. В возрастной структуре наблюдаются незначительные изменения, возрастает число специалистов среднего возраста 30—39 лет, но при этом наблюдается тенденция снижения специалистов в возрасте 40—49 лет. В последние годы наблюдается незначительное увеличение возрастной группы «старше 60 лет», но этому способствует изменение федерального законодательства об изменении возраста выхода на пенсию [5]. С учетом изменения пенсионного законодательства этот факт не должен вызывать тревогу.

Как считают Н. М. Пестерева, А. А. Кусаинова, Ю. В. Янина, «необходимо отметить, что важным для реализации кадровой политики в стратегическом управлении муниципальной службой остается на протяжении длительного времени вопрос повышения удельного веса кадров, имеющих образование по направлению “Экономика и управление”, “Управление персоналом”, а также выдвижение молодежи и женщин на высшие и главные должности» [7].

Вопросам дополнительного профессионального образования муниципальных служащих с каждым годом уделяется все большее внимание. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2017 г. получили дополнительное профессиональное образование более 58 тысяч муниципальных служащих, в том числе профессиональную переподготовку — почти 5 тысяч, а повышение квалификации — более 53 тысяч служащих³. В целом каждый пятый муниципальный служащий прошел обучение. И аналогичная картина повторяется ежегодно.

По мнению Е. В. Фроловой, О. В. Рогач, «повышение квалификации муниципальных служащих становится основной формой дополнительного образования, но ее явно недостаточно для подготовки руководителей» [10].

Большие возможности для профессионального роста муниципальных служащих дает

³ Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1242887320828 (дата обращения: 23.12.2018).

стажировка¹. Однако в последние годы ее удельный вес постоянно снижается. Стажировка способствует приобретению новых умений и навыков, часто с учетом зарубежного опыта. При этом число лиц, проходящих стажировку за рубежом,

¹ Автор, работая в администрации муниципального образования, проходил стажировку в штате Южная Каролина США, и на личном опыте убедился в ее результативности.

резко сократилось. Так, в 2017 г. только 14 муниципальных служащих прошли переподготовку за рубежом. В открытых источниках нет примеров прохождения стажировки внутри России.

Подводя краткие итоги, автор полагает необходимым уделять больше внимания реализации кадровой политики как стратегическому ресурсу повышения эффективности муниципальной службы в развитии муниципального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Валуйская, А. А. К вопросу формирования управленческого резерва / А. А. Валуйская // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки Северо-Кавказской академии государственной службы. — 2009. — № 3. — С. 56–62.
2. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации (на опыте Северо-Кавказского региона) : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление / В. Г. Игнатов и др.]. — Ростов н/Д. : Изд-во Сев.-Кавказ. акад. гос. службы, 2001. — 328 с.
3. Грищук, В. А. Государственная и муниципальная служба : учеб. пособие / В. А. Грищук. — 2-е изд., перераб. и доп. — Челябинск : Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2017. — 327 с.
4. Грищук, В. А. Применение принципов стратегического управления в муниципальной службе / В. А. Грищук // Вестник Челябинского государственного университета. — 2014. — № 2 (331). — Управление. — Вып. 9. — С. 5–8.
5. Грищук, В. А. Муниципальная служба как ресурс экономического роста современной России / В. А. Грищук // DISCOURSSE-P. — 2014. — № 4 (17). — С. 126–131.
6. Максимов, В. П. Оценка и пути совершенствования муниципальной службы в органах местного самоуправления Челябинской области / В. П. Максимов // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. — 2016. — № 1. — С. 42–49.
7. Пестерева, Н. М. Современные модели формирования профессиональных компетенций государственных служащих в Приморском крае / Н. М. Пестерева, А. А. Кусаинова, Ю. В. Янина // Фундаментальные исследования. — 2016. — № 2-1. — С. 188–192.
8. Современные технологии управления: состояние, проблемы, перспективы : коллектив. моногр. / В. А. Грищук, Е. А. Колесник, Е. М. Колмакова и др. ; под ред. И. Д. Колмаковой. — Челябинск Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2018. — 177 с.
9. Управление персоналом государственной службы : учеб.-метод. пособие. — М. : Изд-во Рос. акад. гос. службы, 1997.
10. Фролова, Е. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях / Е. В. Фролова, О. В. Рогач // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2018. — № 4. — С. 369–385.
11. Яцухин, Ю. И. Современная система подготовки профессиональных кадров как инструмент повышения качества стратегического управления на муниципальном уровне / Ю. И. Яцухин // Вестник Тульского филиала Финансового университета. — 2016. — № 1. — С. 261–263.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Грищук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vova_303@mail.ru

REFERENCES

1. Valujskaya A.A. *K voprosu formirovaniya upravlencheskogo rezerva* [To the question of the formation of the management reserve]. *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski Severo-Kavkazskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby* [State and municipal administration. Proceedings of the North Caucasus Academy of Public Administration], 2009, no. 3, pp. 56–62. (In Russ.).
2. Ignatov V.G. *Gosudarstvennaya kadrovaya politika i tekhnologii ee realizacii (na opyte Severo-Kavkazskogo regiona)* [State personnel policy and technologies of its implementation: (On the experience of North Caucasus region)]. Rostov-na-Donu, North Caucasus Academy of Public Administration Publ., 2001. 328 p. (In Russ.).

3. Grishchuk V.A. *Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba* [State and municipal service]. Chelyabinsk, Chelyabinsk State University Publ., 2017. 327 p. (In Russ.).
4. Grishchuk V.A. *Primenenie principov strategicheskogo upravleniya v municipal'noj sluzhbe* [Application of the principles of strategic management in the municipal service]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Upravleniye* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Management], 2014, vol. 9, no. 2 (331), pp. 5–8. (In Russ.).
5. Grishchuk V.A. *Municipal'naya sluzhba kak resurs ehkonomicheskogo rosta sovremennoj Rossii* [Municipal service as a resource of economic growth of modern Russia]. *DISCOURSSE-P*, 2014, no. 4 (17), pp. 126–131. (In Russ.).
6. Maksimov V.P. *Ocenka i puti sovershenstvovaniya municipal'noj sluzhby v organah mestnogo samoupravleniya Chelyabinskoj oblasti* [Evaluation and ways of improving municipal service in local governments of the Chelyabinsk region]. *Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Ural'skij region* [Proceedings of higher educational institutions. Ural region], 2016, no. 1, pp. 42–49. (In Russ.).
7. Pestereva N.M. *Sovremennye modeli formirovaniya professional'nyh kompetencij gosudarstvennyh sluzhashchih v Primorskom krae* [The modern model of formation of professional competences of civil servants in the Primorsky region]. *Fundamental'nyye issledovaniya* [Basic research], 2016, no. 2-1, pp. 188–192. (In Russ.).
8. Grishchuk V.A., Kolesnik E.A., Kolmakova E.M., Kolmakova I.D., Korkina T.A., Starcev Yu.N., Taradanov A.A. *Sovremennyye tekhnologii upravleniya: sostoyaniye, problemy, perspektivy* [Modern management technologies: state, problems, prospects: team. monograph]. Chelyabinsk, Chelyabinsk State University Publ., 2018. 177 p. (In Russ.).
9. *Upravleniye personalom gosudarstvennoy sluzhby* [Public service personnel management]. Moscow, Russian Academy of Public Administration Publ., 1997. (In Russ.).
10. Frolova Ye.V., Rogach O.V. *Kadrovoye obespecheniye mestnykh organov vlasti v sovremennykh rossiyskikh usloviyakh* [Staffing of local authorities in modern Russian conditions]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny* [Monitoring of public opinion: economic and social changes.], 2018, no. 4, pp. 369–385. (In Russ.).
11. Yatsukhin Yu.I. *Sovremennaya sistema podgotovki professional'nykh kadrov kak instrument povysheniya kachestva strategicheskogo upravleniya na munitsipal'nom urovne* [Modern system of professional training as a tool for improving the quality of strategic management at the municipal level]. *Vestnik Tul'skogo filiala Finuniversiteta* [Bulletin of the Tula branch of the Financial University], 2016, no. 1, pp. 261–263. (In Russ.).