

УДК 35.088

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО  
СОСТАВА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД  
ДЗЕРЖИНСК**

**Серафимов М.М.**

*к.соц.н., доцент*

*Дзержинский филиал ННГУ*

*Дзержинск, Россия*

**Яковлева Е.И.**

*к.филос.н., доцент*

*Дзержинский филиал ННГУ*

*Дзержинск, Россия*

**Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы формирования и использования кадрового состава Администрации ГО г. Дзержинск. Проанализирована динамика показателей движения муниципальных кадров за последние два года и исследованы причины возникновения проблем.

**Ключевые слова:** Муниципальные служащие, работа с кадрами, текучесть кадров.

**PROBLEMS OF FORMATION AND USE OF ADMINISTRATION STAFF IN  
DZERZHINSK**

**Seraphimov M.M.**

*PhD, Associate Professor,*

*Dzershinsk branch of the Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*

*Dzershinsk, Russia*

**Yakovleva E.I.**

*PhD, Associate Professor,*

*Dzershinsk branch of the Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*

*Dzershinsk, Russia*

**Annotation**

The article deals with the problems of formation and use of Dzershinsk administration staff. The dynamics of the municipal staff movement in the past two years is analyzed and the causes of the problems are investigated.

**Keywords:** Municipal employees, work with staff, staff turnover.

Формирование профессионального состава муниципальных служащих является одним из важнейших факторов социально-экономического развития России. Это определяется необходимостью привлечения, поддержки высококвалифицированного управленческого персонала в муниципалитете и создания предпосылок для их профессионального развития. Важен не только уровень профессионального лидерства, но и определенные характеристики его самоидентификации, соблюдение этических норм и особые моральные требования.

Формирование муниципальной администрации является необходимым предварительным условием для проведения структурных реформ в государстве и органах местного самоуправления, поскольку их успех невозможен без постоянного улучшения муниципальной службы.

Рассматривая проблемы формирования и использования кадров муниципальных служащих, следует отметить, что в настоящее время, как показывает опыт работы с кадрами в Администрации городского округа город Дзержинск, при установлении степени квалификации сотрудников основное внимание уделяется исключительно выявлению знаний законодательства. При этом, на законодательном уровне существует ряд различных технологий управления персоналом, руководствуясь которыми вы можете систематизировать определенный механизм и использовать его для управления сотрудниками. Также возможно использование других технологий, которые не противоречат закону. Кадровые технологии разрабатываются и внедряются для внедрения профессиональных методов

работы персонала, которые решают целевые проблемы, связанные с кадровыми вопросами.

Использование кадровых технологий в системе местного самоуправления обусловлено их интеграцией в нормативно-правовую базу. Одной из технологий, используемых местными органами власти, является оценка, отбор и подбор персонала при приеме, а также текучесть кадров.

Система оценки, которая в настоящее время в большинстве случаев ограничивается сертификационными и квалификационными экзаменами, является основным элементом повышения эффективности и результативности работы муниципальных служащих при выполнении ими своих обязанностей. Поскольку квалификационный экзамен предназначен для определения степени знаний, квалификации и профессиональных качеств работников муниципальной службы, аттестация, в свою очередь, проводится только для определения уровня их соответствия замещаемой должности.

Так же выявлена проблема низкой доли муниципальных служащих, имеющих высшее образование по специальности/направлению «Государственное и муниципальное управление» (всего 8%).

Так, к концу 2018 года в работе с кадрами муниципальных служащих Администрации городского округа город Дзержинск имеются проблемы в управлении кадровым резервом, связанными с текучестью кадров, а также увеличением количества распоряжений администрации о наложении дисциплинарных взысканий на муниципальных служащих (табл. 1).

*Таблица 1*

*Динамика показателей движения муниципальных кадров в Администрации ГО г. Дзержинск в 2017-2018 гг.*

Наименование показателя	2017 г.	2018 г.	Изменение
Количество распоряжений администрации города о приеме на работу, ед.	42	35	-7
Количество распоряжений администрации города об увольнении, ед.	30	28	-2
Количество распоряжений администрации города о переводе сотрудников, ед.	53	93	+40

Количество распоряжений администрации города о наложении дисциплинарных взысканий, ед.	43	57	+14
Уровень текучести кадров, %	10,2%	9,3%	-0,9%
Доля переводных сотрудников, %	18,0%	31%	+13%

Несмотря на снижение уровня текучести кадров в Администрации городского округа город Дзержинск, все же ее наличие говорит о нестабильной работе органа в связи с частой сменой руководства и имеет негативные последствия, поскольку от уровня текучести кадров напрямую зависит качество работы муниципального органа. Чем выше уровень текучести кадров, тем ниже качество предоставления муниципальных услуг органами власти гражданам и юридическим лицам.

Так, при наличии текучести кадров затраты (расходы) на содержание муниципального органа значительно возрастают:

- затраты (расходы) на оформление увольнений и стоимость выходного пособия. В случае незаконного увольнения и последующего взыскания существуют расходы на оплату за период вынужденного прогула на работе;

- затраты (расходы), связанные с процессом поиска нового сотрудника, проведения конкурса, отбора кандидатов;

- затраты (расходы) на регистрацию приема нового сотрудника и стоимость его обучения;

- затраты (расходы), связанные с адаптацией новых сотрудников.

Наличие текучести кадров негативно влияет и на сознание муниципальных служащих, поскольку создает ощущение нестабильности, неуверенности в завтрашнем дне.

Помимо этого, при наличии текучести кадров осуществление административной реформы, проводимой в стране, и программ, направленных на повышение квалификации государственных служащих, становятся менее перспективными. Поскольку они прошли обучение за счет

государства, а в коммерческих структурах востребованы квалифицированные работники.

Так же в Администрации городского округа город Дзержинск наблюдается высокая доля внутренних переводов муниципальных служащих, составляющая к концу 2018 года 31% от фактической их численности. Данный факт также свидетельствует о нестабильности работы муниципальных служащих, что также влияет на качество их работы, поскольку смена деятельности также требует времени на обучение, и в первую очередь, адаптацию на новом месте.

Недостаточное качество работы муниципальных служащих Администрации городского округа город Дзержинск также подтверждает наличие дисциплинарных взысканий в исследуемый период, которые имеют тенденцию увеличения на 32,6% к концу 2018 года по сравнению с 2017 годом.

Вышерассмотренные проблемы позволяют заключить о несовершенной работе с кадрами муниципальной служащих в Администрации городского округа город Дзержинск. Для обеспечения стабильности кадров в Администрации г. Дзержинска необходимо создать такую систему управления персоналом, которая могла бы стимулировать карьерный рост муниципальных служащих, побуждать их соблюдать стандарты этического поведения, а также мотивировать их на достижение ожидаемых результатов.

Стабильное кадровое обеспечение является неотъемлемой частью кадровой политики любого муниципального органа. В Администрации городского округа город Дзержинск назрела необходимость применения программно-целевого подхода в целях совершенствования работы с кадрами муниципальных служащих.

В частности, необходима разработка кадровой политики в формате концепции или программы, которая представляет собой систему

современных точек зрения, принципов, приоритетов и направлений работы с муниципальными служащими. В первую очередь, проект должен быть направлен на формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики Администрации городского округа город Дзержинск на долгосрочную перспективу. Проект должен оказывать влияние на текучесть кадров во всей системе местного самоуправления, поскольку она вытекает из необходимости учитывать конкретные социально-культурные и национальные условия муниципалитета, интересы основных его субъектов: граждан, органов местного самоуправления, территориальных органов власти.

#### **Библиографический список:**

1. Официальный сайт Администрации г. Дзержинска [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://dzt.nhov.ru/> (Дата обращения 18.02.2019)

*Оригинальность 98%*