Научная статья
Original article
УДК 342

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В РАБОТЕ СПОРТИВНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

PECULIARITIES OF THE PERSONNEL RESERVE IN THE WORK OF SPORTS MUNICIPAL INSTITUTIONS

Крохин Д.В., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Куликова Е.С., Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия e.s.kulikova@mail.ru

Krokhin D.V., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
Kulikova E.S., Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

Аннотация. В статье описаны специфические черты кадрового резерва системы государственного и муниципального управления, обусловленные проблемами, выявленными в процессе анализа практики деятельности органов государственной власти, местного самоуправления по укреплению государства, повышению уровня благосостояния населения. В целях совершенствования системы формирования и развития государственных и муниципальных управленческих кадров предложены пути преодоления проблем.

Abstract: The article describes the specific features of the personnel reserve of the system of state and municipal government, due to the problems identified in the process of analyzing the practice of the activities of state authorities, local self-government to strengthen the state, improve the welfare of the population. In order to improve the system of formation and development of state and municipal managerial personnel, ways to overcome problems are proposed..

Ключевые слова: государственное управление, муниципальное управление, кадровый резерв.

Keywords: public administration, municipal administration, personnel reserve.

Повышенное внимание к кадровому резерву системы государственного и муниципального управления обусловлено на сегодняшний день важной ролью квалифицированных, опытных руководителей и специалистов в процессе практического воплощения планов по укреплению государства, повышению благосостояния населения.

Кадровый резерв необходим для обеспечения кадровой стабильности, преемственности в управлении, экономии денежных средств и времени при подборе, обучении, адаптации персонала.

Практика государственного управления в нашей стране показывает целый ряд проблем, связанных с формированием и развитием кадрового резерва:

- невысокий профессионализм служащих государственного аппарата, их низкую правовую, социально-экономическую, управленческую компетентность;

- неэффективное взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления в ходе решения кадровых вопросов [2, с.91];

- развитие персонала посредством повышения квалификации, то есть обновления знаний, а не совершенствования профессионального уровня, управленческих навыков;

- формальный характер процедур кадрового отбора, назначения на вакантные должности;

- незнание полномочными структурами и лицами современных инструментов оценки кадров;

- избыточное число служащих, входящих в кадровый резерв органов государственной власти и местного самоуправления территорий;

- несоответствие структуры и состава кадрового резерва стратегии развития органов государственной власти, местного самоуправления;

- обучение кадрового резерва на основе стандартных программ повышения квалификации, а не индивидуальных планов развития профессиональных знаний и навыков управления;

- недостаточное использование возможностей системы государственного заказа на подготовку кадров;

- низкая карьерная мотивация муниципальных служащих, которые, как правило, не могут продвигаться ни на вертикальном уровне на своей территории, ни на горизонтальном уровне между районами [3, с. 269];

- ориентирование оценки деятельности государственных служащих на количественные, а не на качественные показатели, отражающие уровень оказания услуг гражданам;

- осуществление текущей работы с кадрами в муниципалитетах лишь на уровне кадрового делопроизводства;

- низкая специальная компетенция руководителей муниципалитетов, привлекающих вследствие этого к принятию важных кадровых решений и ответственности за них руководителей кадровых служб, не обладающих необходимыми полномочиями;

- недостаточный уровень автоматизации кадровой работы, замена специальных кадровых программ программными средствами процессов администрирования, что ведет к существенным затратам времени и человеческих ресурсов.

Решаются эти проблемы путем формирования и развития качественного кадрового резерва. Создание эффективной и работоспособной системы

кадрового резерва начинается с планирования потребностей в персонале на основе стратегии развития территории. Основными направлениями деятельности представляются:

1.Совершенствование нормативной базы кадровой работы.

2.Грамотное информационное, научное, аналитическое сопровождение кадровых процессов.

3.Регулярный глубокий анализ кадровой ситуации территории на основании критериев развития экономической и социальной сфер.

4.Разработка эффективного порядка отбора, набора, распределения кадров в органах государственной власти и местного самоуправления.

5.Непрерывное и регулярное профессиональное обучение и развитие государственных и муниципальных служащих.

6.Качественное планирование профессиональной карьеры служащих органов государственного и муниципального управления.

7.Создание системы всесторонней и глубокой оценки результативности деятельности государственных и муниципальных служащих.

8.Регулярное, эффективное материальное и моральное стимулирование работы персонала органов государственного и муниципального управления.

9.Цифровизация кадровых процессов: повышение компьютерной грамотности специалистов по работе с кадрами; внедрение единых или совместимых программ управления кадрами; неукоснительное соблюдение законов, регулирующих работу с персональными данными лиц, составляющих кадровый резерв территории [1, с.170].

В результате реализации перечисленных выше мер появляется возможность подбора кадров не посредством формально-номенклатурных, субъективных способов, а с помощью современных демократичных технологий, включающих объективную оценку персонала, раскрытие творческих возможностей государственных и муниципальных служащих, ограничение сфер деятельности, функций бюрократии, участвующей в кадровых процессах.

Литература:

1. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба / В.Д. Граждан. - М.: КноРус, 2017. - 542 с.
2. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба / Д.Ю. Знаменский. - М.: Издательский центр "Интермедия", 2017. - 180 с.
3. Ковалев В.В., Богданова О.В. Причины низкой социальной эффективности муниципальной элиты // Гуманитарий Юга России. 2017. Т. 6. № 3. С. 262–271.
4. Рущицкая О.А., Куликова Е.С., Фетисова А.В., Назаров А.Д. Проектное управление в маркетинге территорий // В сборнике: ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ. Материалы Всероссийской национальной научно-практической конференции "Тенденции развития гуманитарного и социально-экономического образования в высшей школе". 2018. С. 111-114.

References

1. Citizens, V.D. State civil service / V.D. Citizens. - M.: KnoRus, 2017. - 542 p.
2. Znamensky, D. Yu. State and municipal service / D. Yu. Znamensky. - M.: Publishing center "Intermedia", 2017. - 180 p.
3. Kovalev V.V., Bogdanova O.V. Reasons for the low social efficiency of the municipal elite // Humanitarian of the South of Russia. 2017. V. 6. No. 3. S. 262–271.
4. Ruschitskaya O.A., Kulikova E.S., Fetisova A.V., Nazarov A.D. Project Management in Territory Marketing // In the collection: ECONOMY AND MANAGEMENT: MODERN PROBLEMS. Materials of the All-Russian national scientific-practical conference "Trends in the development of humanitarian and socio-economic education in higher education". 2018. S. 111-114.

© Крохин Д.В., Куликова Е.С. 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.

Для цитирования: Крохин Д.В., Куликова Е.С. Особенности кадрового резерва в работе спортивных муниципальных учреждений // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №1/2022.