

О. Мануйлова

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПРИ НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ*

Введение

В последние десятилетия произошли значительные изменения во всех сферах российского общества, кардинально изменилась система управления на местах – были созданы новые органы местного самоуправления (далее – МСУ), сформирован новый институт муниципальной службы, изменился и уровень требований к кадровому составу муниципальной службы, к структуре органов МСУ и методам управленческой деятельности. Однако корпус муниципальных служащих, принципы его формирования и функционирования до настоящего времени не подверглись серьезным изменениям, что повлекло за собой снижение эффективности деятельности органов МСУ, возрастание недоверия населения к муниципальным служащим. Признал этот факт и Президент РФ В.В. Путин в одном из своих Посланий Федеральному Собранию РФ: «Российская бюрократия оказалась плохо подготовленной к выработке и реализации решений, адекватных современным потребностям страны. Несмотря на огромное количество чиновников в стране тяжелейший кадровый голод. Голод на всех уровнях и

во всех структурах власти, голод на современных управленцев, эффективных людей»¹. По состоянию на 01.01.2006 года численность муниципальных служащих Российской Федерации составляла 464,5 тыс. чел. или 66,8%² от общего числа служащих органов государственной власти и МСУ РФ, а по сравнению с 1996 годом численность муниципальных служащих увеличилась в 3,6 раза.

Современной России в условиях становления и развития МСУ жизненно необходим сильный, уважаемый обществом корпус профессиональных муниципальных служащих, способных работать на уровне требований новой управленческой парадигмы. Ведь именно от профессионализма, порядочности, авторитетности муниципальных служащих, их стремления трудиться на благо местного населения напрямую зависит эффективность реализации как государственной, так и муниципальной социально-экономической политики на территории муниципалитетов, степень доверия и престиж органов власти в глазах местного сообщества. Добиться этого возможно, прежде всего, при создании научно обоснованной системы отбора служащих, которая позволит повысить кадровый потенциал органов МСУ, а также ограничить доступ на муниципальную службу «случайных людей», больше заинтересованных в получении личной выгоды от работы на должностях муниципальной службы, нежели в эффективном решении вопросов местного значения.

Кроме того, необходимость развития системы отбора при найме персонала в органах МСУ

обусловлена проблемами, с которыми сталкиваются современные муниципальные образования в своей практической деятельности: отсутствие отлаженной системы поиска кандидатов на вакантные должности, полного и достаточного набора требований к кандидатам, необходимость доработки и корректировки используемых на практике методов отбора персонала на муниципальную службу; нехватка квалифицированных специалистов, способных качественно провести найм персонала на муниципальную службу, неполное использование возможностей конкурсного отбора служащих и другие.

Проблемам отбора при найме персонала посвящены труды таких отечественных исследователей, как Базарова Т.Ю., Дураковой И.Б., Дятлова В.А., Кибанова А.Я., Травина В.В. и других. В работах указанных авторов подробно и разносторонне описан отбор при найме персонала – исследователи уделяют внимание источникам и процессу отбора при найме персонала, разработке технологий отбора при найме персонала, концепции, принципам и факторам эффективного отбора при найме персонала.

Теоретические аспекты муниципального и государственного управления рассматриваются в научных работах Атаманчука С.Г., Глазуновой Н.И., Игнатов В.Г., Калинин Л.А., Козбаненко В.А., Охотского Е.В. Исследователи рассматривают вопросы сущности МСУ, раскрывают отличительные особенности МСУ в условиях современной России.

Вопросы организации и прохождения муниципальной и государственной службы нашли отражение в трудах Атаманчука С.Г., Гладышева А.Г., Глазуновой Н.И., Голованова В.И., Козбаненко В.А., Матирко В.И., Турчинова А.И., Шкатуллы В.И.

* Публикация подготовлена редакцией журнала на основе автореферата диссертации Ольги Владимировны Мануйловой на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Специализация 8 – экономика труда). Диссертация выполнена на кафедре «Управление персоналом» Государственного университета управления. Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ Матирко Владимир Иванович. Защита состоялась 26 марта 2008 г. Источник автореферата: www.guu.ru/files/referate/manuilova.pdf

¹ Российская газета, 2003. 17 мая.

² Россия в цифрах. 2006. Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2006. 462с. С.53.