

В. Игнатов, В. Рудой¹

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ ШТАТОВ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ²

Формирование новой модели государственного и муниципального управления, реформирование государственной и муниципальной службы России и, как следствие, устойчивое развитие ее регионов, невозможны без существенного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными обеспечить успешное проведение социально-экономических и политических реформ.

Общество объективно заинтересовано в том, чтобы на государственной и муниципальной службе находились профессионально подготовленные люди. Способствовать этому призваны эффективные технологии формирования кадрового состава органов государственной власти и муниципального управления.

К сожалению, в современной России далеко не каждая государственная, тем более, муниципальная структура может продемонстрировать действенность подобных технологий. Разработка оптимальной структуры управления и наполнение ее квалифицированными специалистами до сих пор остаются одними из самых проблемных направлений деятельности муниципальных органов, сдерживающих социально-экономическое развитие территорий.

Одерживая победу в выборной борьбе и приступая к работе, глава муниципального образования сталкивается с проблемой формирования управленческих структур, способных эффективно решать поставленные перед ними задачи и добиваться успеха в решении вопросов, относящихся к предметам ведения местного самоуправления. Данные структуры должны отвечать двум основным требованиям: быть функциональными и экономичными. Однако отсутствие каких-либо четких критериев, нормативов и научных рекомендаций в области комплектования штатов государственных и муници-

пальных органов превращает решение указанной задачи в исключительно сложный, не застрахованный от ошибок и явных неудач процесс.

Опыт показывает, что в вопросах организации подведомственных им служб главы муниципальных образований руководствуются в основном собственным опытом, аналогиями, наработками предшественников. В результате применения подобной методологии во многих регионах страны примерно равные по своим природно-географическим и социально-экономическим условиям муниципальные образования имеют значительные отличия по структуре и штатной численности органов местного самоуправления. Все это выдвигает на первый план необходимость разработки научно обоснованных, опирающихся на нормативный подход методик определения штатной численности, формирования организационных структур и штатных расписаний органов государственного и муниципального управления.

Данную работу по ряду объективных причин (более широкие возможности сбора и обобщения информации, привлечения интеллектуального потенциала, использования финансовой и материальной базы) рациональнее вести на федеральном уровне. Однако определенные возможности в данной области есть и у субъектов Федерации. В структуре аппаратов высших исполнительных органов государственной власти большинства субъектов РФ образованы и действуют органы, занимающиеся вопросами кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы: Ростовская область – главное управление государственной и муниципальной службы, организационной и кадровой работы; Краснодарский край – департамент по организационно-кадровой работе, взаимодействию с органами местного самоуправления и внутренней политике и т. п. В функции данных подразделений входит методическое обеспечение кадровой работы на муниципальном уровне, а также подготовка предложений по совершенствованию организационных структур и оптимизации штатной численности органов местного самоуправления.

Необходимость вовлечения соответствующих региональных служб в работу по созданию методик,

¹ Игнатов В.Г. – заслуженный деятель науки РФ, д.э.н., профессор, ректор СКАГС; Рудой В.В. – к.э.н., начальник сектора государственной и муниципальной службы Администрации Ростовской области

² Опубликовано в журнале «Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС», 2003, № 2.