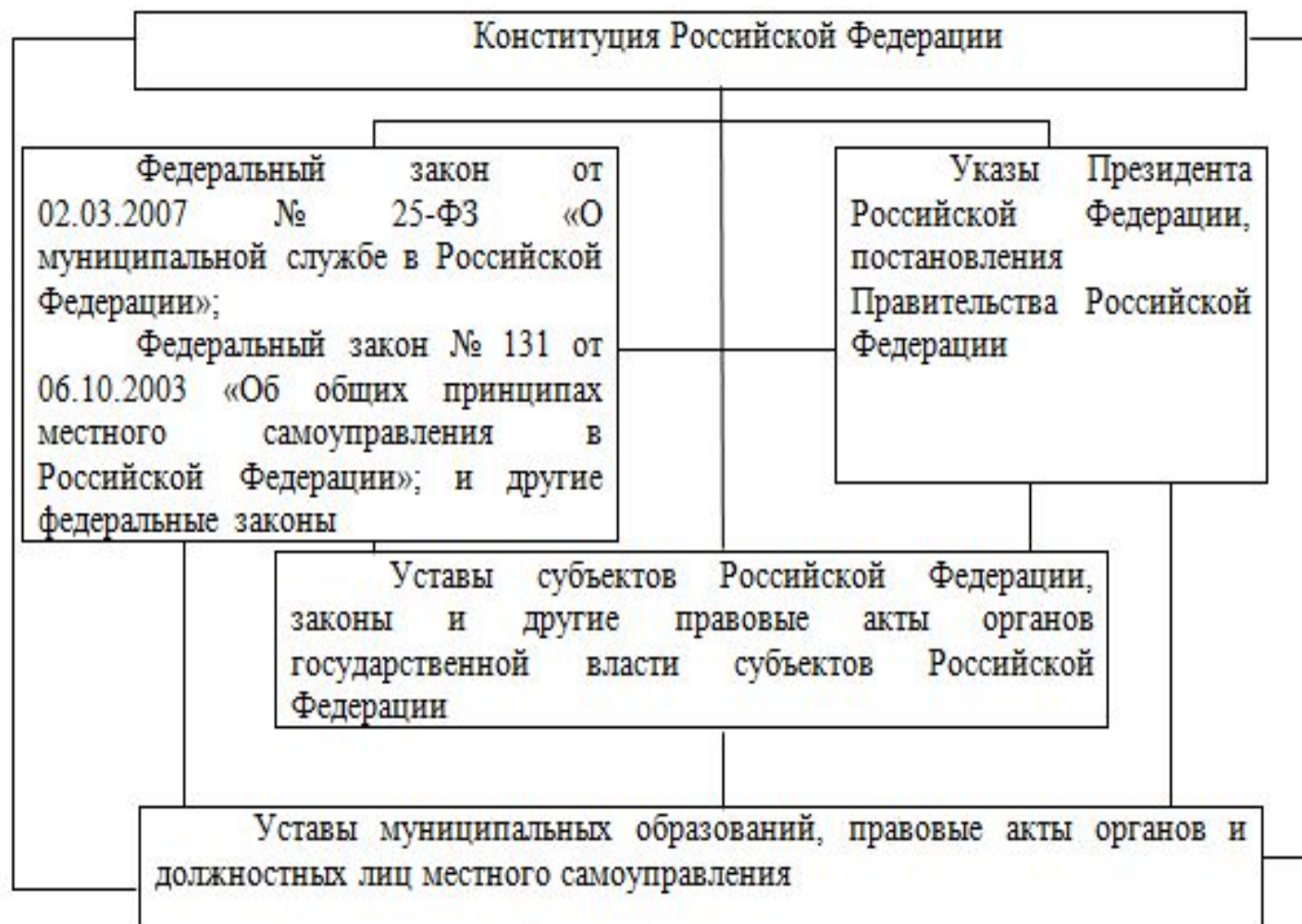


КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ



- Целью магистерской диссертации является оценка текущей ситуации в сфере кадрового обеспечения органов местного самоуправления, формирование ключевых предложений по кадровому обеспечению системы муниципального управления.
- Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в сфере кадрового обеспечения органов местного самоуправления.
- Предметом исследования выступает кадровая обеспеченность органов местного самоуправления Российской Федерации.

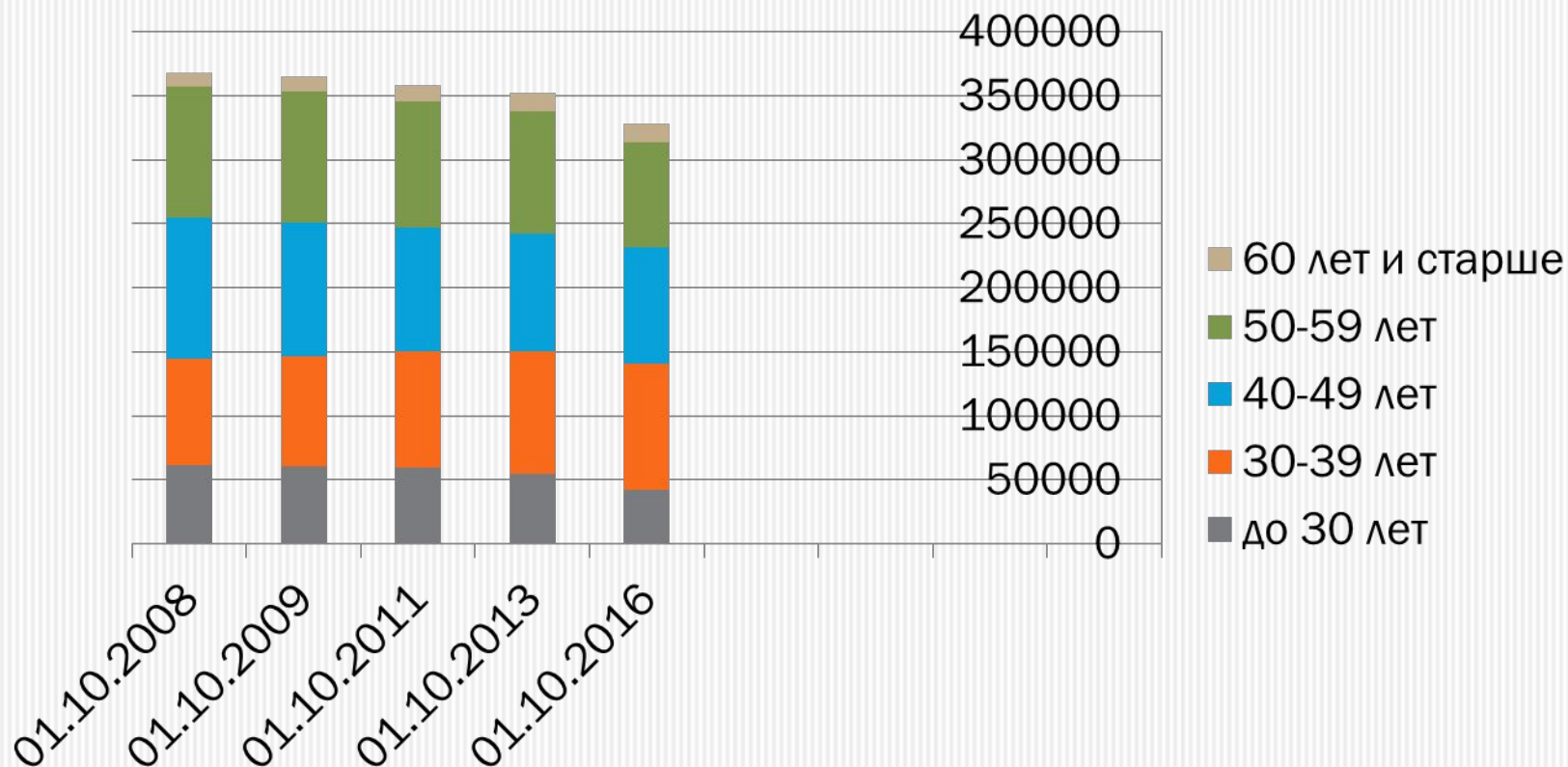
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ



ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОЗРАСТУ



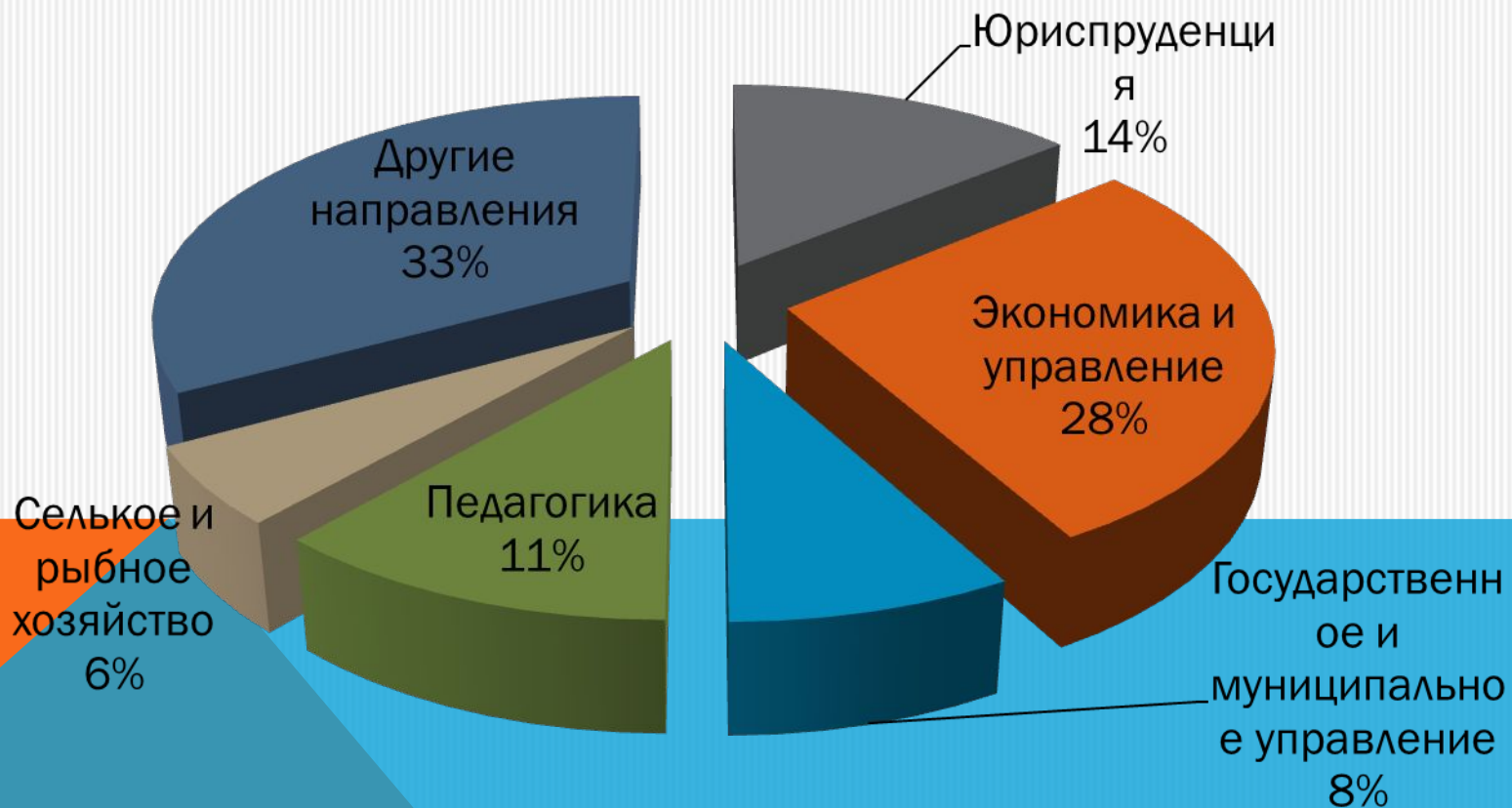
ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ

Период	Всего работни ков человек	В том числе		Распределение по полу, %	
		мужчин ы	женщин ы	мужчин ы	женщин ы
на 1 октября 2008 года	367620	89838	277782	24,4	75,6
на 1 октября 2009 года	364903	89218	275685	24,4	75,6
на 1 октября 2011 года	358324	88424	269900	24,7	75,3
на 1 октября 2013 года	352270	85267	267003	24,2	75,8
на 1 октября 2016 года	328511	78733	249778	24,0	76,0

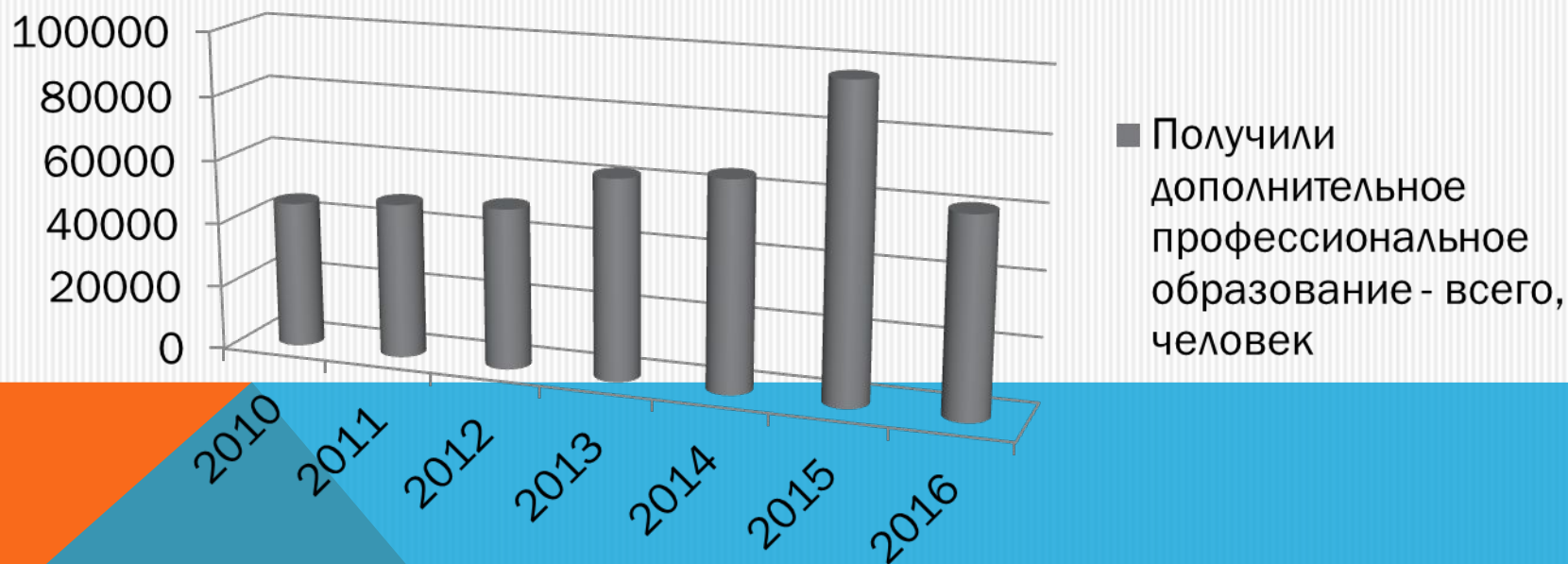
ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО СТАЖУ

Период	Имели стаж гражданской или муниципальной службы						
	до 1 года	от 1 года до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	15 лет и свыше		
					всего	в том числе	
						от 15 до 25 лет	25 лет и свыше
на 1 октября 2008 года	35683	104054	72526	56936	98421	72694	25727
на 1 октября 2009 года	26920	106588	75356	54249	101790	74051	27739
на 1 октября 2011 года	29499	86961	87074	54910	99880	72839	27041
на 1 октября 2013 года	28923	77325	87996	57328	100698	72678	28020
на 1 октября 2016 года	24504	70991	74505	63567	94944	69326	25618

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ



ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВИДУ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



ПРОБЛЕМЫ, ФАКТОРЫ СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СТРУКТУР

Проблемы:

- 1) постоянное изменение федерального законодательства в контексте общих принципов организации самоуправления;
- 2) в медленном обновлении молодыми, перспективными кадрами муниципальных структур;
- 3) система оплаты труда муниципальных служащих.

Факторы:

- 1) отсутствие квалифицированного «заказа» от руководителей органов местного самоуправления на внедрение современных подходов кадрового обеспечения;
- 2) реактивный характер кадровой политики.;
- 3) отсутствие системности во внедрении кадровых технологий;
- 4) отсутствие прозрачных критериев для продвижения и ротации на всех этапах карьеры.;
- 5) недостаточные усилия по привлечению в систему государственного управления эффективных руководителей;
- 6) недостаточные усилия по развитию эффективных и высокопотенциальных руководителей;
- 7) отсутствие нацеленности организационной культуры на эффективное служение обществу.

ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

В рамках этого подхода формируются две модели кадрового обеспечения муниципальных органов («открытая» и «закрытая»):

- в «открытой» модели муниципальные служащие находятся в основном на высших (ключевых) должностях, а большое количество сотрудников нанимается с рынка, в том числе на руководящие должности;**
- в «закрытой» модели сотрудники нанимаются в основном на «низовые» должности и вырастают до руководящих должностей внутри муниципальных органов.**

Также определены роли руководителей органов местного самоуправления и кадровых служб в процессе работы с кадрами.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

- 1. Построение работы с кадрами как целостной взаимоувязанной системы.**
- 2. Четкое разделение государственной гражданской и муниципальной службы и обеспечивающих ее процессов.**
- 3. Оптимизация организации труда в системе муниципального управления**
- 4. Обеспечение организационно-методического единства работы с кадрами.**
- 5. Реализация положений названной выше Концепции кадрового обеспечения посредством внесения изменений в федеральное законодательство и разработки необходимых подзаконных актов позволит добиться формирования и непрерывного профессионального развития мотивированного, квалифицированного и оптимального по численности кадрового состава как системы государственного, так и муниципального управления, способного решать управленческие и профессиональные задачи в соответствии со стратегией развития Российской Федерации.**

*БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!*

