

Стратегия формирования кадрового состава муниципальных служащих в сфере строительства объектов социальной инфраструктуры

Научный руководитель – Корниенко Елена Викторовна

Михалёва Надежда Викторовна

Студент (магистр)

Таганрогский институт управления и экономики, Факультет управления, Кафедра гуманитарных дисциплин, Таганрог, Россия
E-mail: nadusha_michaleva@rambler.ru

Строительство объектов социальной инфраструктуры - это одна из основных стратегических задач государства.

Быстро развивающееся современное общество требует строительства социально-значимых объектов в ускоренном режиме. Но, как показывает практика, на деле - это условие не выполняется с той скоростью, с которой бы хотелось.

В последнее время в муниципальном строительном комплексе Российской Федерации существуют проблемы, которые препятствуют строительству объектов в строго отведенное время.

Самой ярко выраженной проблемой при реализации государственного регулирования при строительстве объектов социальной инфраструктуры является нехватка квалифицированных кадров.

На уровне государства существует такое понятие как «кадровый резерв». Государственный кадровый резерв формируется в целях: обеспечения равного доступа всех граждан к вакантным должностям на государственной и муниципальной службе; своевременного замещения свободных рабочих мест; формирования базы высококвалифицированных кадров; содействия карьерному росту госслужащих [2].

На уровне муниципальной службы при строительстве объектов социальной инфраструктуры такой резерв очень трудно создать, так как есть ряд проблем, из-за которых высококвалифицированный специалист сознательно отказывается участвовать в отборе кандидатов для включения в кадровый резерв. Прежде всего, это низкая заработная плата и отсутствие карьерного роста.

Вопросы повышения зарплаты муниципальных служащих решаются только на уровне Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. В настоящее время оклады муниципальных служащих строительной отрасли, также, как и во всех отраслях, находятся в пределах минимального размера оплаты труда. Увеличение заработной платы возможно только за счет стимулирования надбавочных выплат. Согласно Указу Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 года № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы» дано поручение по совершенствованию системы оплаты труда и оптимизации структуры денежного содержания путем поэтапного увеличения доли должностного оклада. Так, с 1 октября 2019 года индексация зарплат работников государственных организаций составила 4,3% за счет средств федерального бюджета оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений. А с 1 января 2020 года и по итогам первого квартала с 1 апреля 2020 года заработную плату будут поэтапно повышать в среднем на 5,5%, а в 2021 году - на 6,8% [3].

Таким образом, решается проблема привлечения высококвалифицированных специалистов в сфере строительства за счет материальной заинтересованности, что и будет являться ключевым двигателем развития качества жизни граждан Российской Федерации.

Другой не менее важной проблемой является обеспечение эффективного развития карьеры муниципального служащего, курирующего вопросы строительства социальных объектов. Зачастую при приеме на работу не учитываются профессиональные навыки и умения специалиста. Как показывает практика, руководство принимает на службу тех людей, которые подходят ему по субъективным критериям. Отсюда и вытекает отсутствие дальнейшего развития по карьерной лестнице и текучесть кадров.

Одним из вариантов решения этой проблемы может быть жесткое соблюдение порядка проведения аттестации муниципального служащего, которую обязаны проходить все служащие каждые три года (на практике может проводиться раз в пять лет). Результаты регулярного прохождения аттестации и повышение квалификации должны приводить к рассмотрению кандидатов на повышение в должности. Но, по факту, кадровые службы государственных органов не ставят в приоритет управление карьерой служащего. Поэтому отсутствует автоматическое продвижение за выслугу лет и дополнительное продвижение за особые заслуги. Также, не всем специалистам уделяется должное внимание по оценке их работы, повышению квалификации и планированию их служебной карьеры. Чтобы стать высококвалифицированным специалистом в сфере строительства объектов социальной инфраструктуры, необходимо пройти службу «с самого низа» по карьерной лестнице и тем самым познать специфику работы в строительстве объектов на каждом его уровне [1].

Исходя из вышесказанного, необходимо в минимальные сроки реализовать следующие задачи:

- вести подготовку квалифицированных кадров для конкретной сферы деятельности (строительства) государственных и муниципальных служащих на всех уровнях образовательной системы, а так же обеспечить повышение квалификации и переподготовку в соответствии с необходимыми требованиями;
- значительно улучшить материальное стимулирование государственных и муниципальных служащих в процессе выполнения служебных обязанностей, исходя из конкретного вклада каждого служащего в своевременное и качественное исполнение обязанностей по строительству объектов социальной инфраструктуры;
- качественно улучшить работу кадровых органов и аттестационных комиссий для создания системы кадрового замещения и ротации государственных и муниципальных служащих;
- регулярно и своевременно проводить аттестацию государственных и муниципальных служащих по созданию кадровых резервов для своевременного и качественного замещения должностей государственной и муниципальной службы во всех органах государственного управления.

В настоящее же время **необходим строгий мониторинг исполнения** всех распоряжений Президента и Правительства Российской Федерации по усовершенствованию системы подбора кадров, а также системы выплат для материальной заинтересованности высококвалифицированных специалистов строительной отрасли.

Источники и литература

- 1) Федеральный закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 25.02.2020).
- 2) Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2017 № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа» [Электронный ресурс]. URL:<https://minjust.ru/ru/node/326366> (дата обращения: 25.02.2020).

- 3) Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_327379/ (дата обращения: 25.02.2020).