

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ КАДРОВ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВОРОНЕЖ



Швачко Андрей Сергеевич

Магистрант. Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ [г. Воронеж].

E-mail: shvachko.andrii@yandex.ru

Shvachko A. S.

Master's student. Russian Presidential Academy of
National Economy and Public Administration
[Voronezh].

Аннотация: В статье рассматриваются и анализируются результаты опроса муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж, связанные с применением механизма адаптации. Исследуется потребность работников органов местного самоуправления в образовательных программах по повышению квалификации.

Ключевые слова: адаптация кадров, наставничество, муниципальные служащие, органы местного самоуправления, повышение квалификации, социологический опрос, администрация городского округа город Воронеж.

ANALYSIS AND EVALUATION OF THE APPLICATION OF THE MECHANISM OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF STAFF IN THE ADMINISTRATION OF THE URBAN DISTRICT CITY OF VORONEZH

Abstract: The article examines and analyzes the results of a survey of municipal employees of the Voronezh city district administration related to the application of the adaptation mechanism. The need of local government employees for educational programs for advanced training is studied.

Key words: personnel adaptation, mentoring, municipal employees, local governments, advanced training, sociological survey, Voronezh city district administration.

В России по результатам опроса 2013 – 2015 гг. государственных и муниципальных служащих было установлено, что наставничество является одним из самых эффективных методов по адаптации новых работников органов власти: большую помощь для 93,8 % опрошенных оказал наставник, а для 89,2 % – коллега. Более того, 80% заявили, что назначение наставником опытного работника способствовало эффективному осуществлению служебной деятельности [4, с. 187]. Как считает О.Я. Емельянова, одну из главных ролей в проведении мероприятий по адаптации муниципальных служащих выполняет процедура аттестации, так как решает задачи профессиональной подготовки и соответствия должности и определения возможностей для дальнейшего карьерного роста на муниципальной службе [2, с. 84].

По мнению К.О. Магомедова, муниципальные служащие практически в равной степени

считают небольшую зарплату, невнятные перспективы карьерного роста и квалификацию начальника факторами, негативно влияющими на адаптацию кадров в органах местного самоуправления (Таблица 1).

Таблица 1 – Негативные факторы адаптации муниципальных служащих [5, с. 104]:

Небольшая зарплата	46 %
Невнятные перспективы карьерного роста	42%
Квалификация начальника	41%
Недостаточные возможности по повышению квалификации	33%
Скромная комплектация рабочего места	28%

Адаптация муниципальных служащих является одной из кадровых технологий, применяемых в органах местного самоуправления администрации городского округа город Воронеж. Согласно опросу муниципальных служащих 2015 г. были важными были признаны кадровые технологии (Таблица 2).

Таблица 2 – Важные кадровые технологии для муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж [3, с. 40]:

Аттестация	85,8 %
Квалификационный экзамен	71 %
Повышение квалификации и курсовая подготовка и переподготовка	66,8 %
Конкурсная технология замещения должностей муниципальной службы	60,7 %
Формирование кадрового резерва и работа с ним	47,3 %
Профессиональная адаптация сотрудников	38,2 %

В тоже время, согласно данному опросу, применение данных кадровых технологий значительно отличается на практике (Таблица 3).

Таблица 3 – Применение кадровых технологий на практике в администрации городского округа город Воронеж [3, с. 40]:

Аттестация	62,5 %
Квалификационный экзамен	45,6 %
Повышение квалификации и курсовая подготовка и переподготовка	49,4 %
Конкурсная технология замещения должностей муниципальной службы	14 %
Формирование кадрового резерва и работа с ним	16,4 %
Стажировка	17 %
Профессиональная адаптация сотрудников	2 %

Из данного опроса следует, что механизм адаптации муниципальных служащих применялся крайне редко, так как муниципальные служащие первоначально не видели в ней потенциала, способного повлиять на качество работы органа местного самоуправления.

По словам О.Ю. Агибаловой, согласно проведённому в 2020 г. исследованию Воронежским институтом экономики и социального управления (ВИЭСУ) было опрошено 183 муниципальных служащих городского округа город Воронеж, которые указали на потребность в обновлении знаний (Таблица 4).

Таблица 4 – Необходимость приобретения новых умений муниципальными служащими администрации городского округа город Воронеж [1, с. 71]:

Применение информационных технологий в деятельности	25,2 %
Организация работы муниципального служащего	24,6 %
Эффективного использования бюджетных средств, ориентированных на результат	24 %

В тоже время, муниципальные служащие, согласно опросу ВИЭСУ, указали на значимые потребности в осуществлении служебной деятельности (Таблица 5).

Таблица 5 – Служебные потребности муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж [1, с. 71]:

Вопросы инноваций в управлении отраслью или отделом	77 %
Создание муниципальных программ	73,6 %
Планирование	70 %
Оценки деятельности органов местного самоуправления	66,2 %

Наконец, по результатам данного опроса среди работников органов местного самоуправления Воронежа была выявлена значимая потребность в обновлении служебных навыков (Таблица 6).

Таблица 6 – Потребность муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж в служебных навыках [1, с. 71]:

Формы и методы взаимодействия органов местного самоуправления с населением	35,5 %
Стратегическое планирование социально-экономического развития муниципалитетов	25,8 %
Проведение деятельности по привлечению инвестиций в муниципалитет	20,8 %
Создание территориального общественного самоуправления	19,1 %

В связи с необходимостью совершенствования деятельности органов местного самоуправления Воронежа и других муниципальных районов Воронежской области были разработаны программы Корпоративным университетом Правительства Воронежской области. В

Корпоративном университете происходит повышение квалификации муниципальных служащих по следующим программам:

- 1) Межведомственное взаимодействие субъектов системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- 2) Профилактика терроризма;
- 3) Инструменты содействия развитию конкуренции на муниципальном уровне. Организация антимонопольного комплаенса;
- 4) Развитие муниципальной службы на современном этапе;
- 5) Управление государственными и муниципальными закупками;
- 6) Инструменты повышения эффективности деятельности комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- 7) Повышение эффективности управления имущественно-земельным комплексом муниципального образования;
- 8) Управление социальной сферой муниципального образования [6].

Стоит отметить, что по результатам исследования ВИЭСУ 2020 г. среди муниципальных служащих органов местного самоуправления Воронежа были ими были указаны проводящиеся программы повышения квалификации (Таблица 7).

Таблица 7 – Проводящиеся программы повышения квалификации для муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж [1, с. 72]:

Государственное и муниципальное управление	19,7 %
Цифровое развитие органов местного самоуправления	14,8 %;
Организация управленческой деятельности в органах местного самоуправления	13,1 %
Социальная защита населения	12 %
Современные информационные технологии в деятельности органов местного самоуправления	11,5 %
Управление ЖКХ	11,5 %
Государственная и муниципальная служба	11,5 %
Стратегическое планирование	10,9 %
Формы и методы работы с населением	10,4 %

Тем самым, для значительной части муниципальных служащих приоритетом являются программы, непосредственно связанные с работой органов местного самоуправления.

В свою очередь, согласно указанному опросу, муниципальные служащие выбрали значимыми программами повышения квалификации, связанные с муниципальными управлением и службой и с работой с населением (Таблица 8).

Таблица 8 – Значимые программы повышения квалификации для муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж [1, с. 73]:

Государственное и муниципальное управление	54,1 %
Формы и методы работы с населением	43,2 %
Государственная и муниципальная служба	37,2 %
Социальная защита населения	35,5 %
Цифровое развитие органов местного самоуправления	35,5 %
Управление ЖКХ	32,2 %
Организация управленческой деятельности в органах местного самоуправления	32,2 %
Стратегическое планирование	29,5 %
Финансовая политика муниципального образования	29,5 %

Таким образом, российские муниципальные служащие отметили, что наставничество является наиболее эффективным методом адаптации при работе в органах местного самоуправления. В свою очередь, по результатам опроса практически никто из муниципальных служащих администрации городского округа город Воронеж не указал применение на практике адаптации как кадровой технологии. Наконец, значительная часть муниципальных служащих органов местного самоуправления городского округа город Воронеж указала на значимость для себя лично программы повышения квалификации, связанные с муниципальными управлением и службой и с работой с населением.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агибалова О.Ю. Компетентность кадров органов местного самоуправления: теоретические и практические аспекты / О.Ю. Агибалова // Актуальные проблемы местного самоуправления в Российской Федерации и пути решения: сборник докладов и выступлений на научно практической конференции, посвященной 25-летию принятия Воронежской областной Думой Закона Воронежской области «О местном самоуправлении в Воронежской области» (г. Воронеж, 24 апреля 2020 г.). – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2020. – С. 67-75.
2. Емельянова О.Я. Организационное обеспечение профессиональной адаптации государственных гражданских служащих / О.Я. Емельянова, И.В. Шершень, М.А. Кравец // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 4. – С. 80-86.
3. Захарова Е.А. Кадровые технологии в управлении профессионализмом кадров муниципальной службы / Е.А. Захарова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 19. – С. 39-42.
4. Крутцова М.Н. Наставничество как форма адаптации государственных служащих / М.Н. Крутцова // Вестник университета. – 2017. – № 3. – С. 184-188.
5. Магомедов К.О. Профессионально-адаптационные проблемы в муниципальной службе Российской Федерации / К.О. Магомедов // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 1. – С. 99-105.

6. Программы повышения квалификации // Сайт Корпоративного университета Правительства Воронежской области. [Электронный ресурс]. – URL: <https://kupvo.ru/programmy-povysheniya-kvalifikacii/> (дата обращения 12.10.2023).

REFERENCES

1. Agibalova O. Yu. Competence of local government personnel: theoretical and practical aspects / O. Yu. Agibalova // Current problems of local self-government in the Russian Federation and solutions: collection of reports and speeches at the scientific-practical conference dedicated to the 25th anniversary of the adoption by the Voronezh Regional Duma of the Law of the Voronezh Region «On Local Self-Government in the Voronezh Region» (Voronezh, April 24, 2020). – Voronezh: Publishing and Printing Center «Scientific Book», 2020. – P. 67-75.
2. Emelyanova O. Ya. Organizational support for professional adaptation of state civil servants / O. Ya. Emelyanova, I. V. Shershen, M. A. Kravets // Region: systems, economics, management. – 2021. – No. 4. – P. 80-86.
3. Zakharova E.A. Personnel technologies in managing the professionalism of municipal service personnel / E.A. Zakharova // Theory and practice of social development. – 2015. – No. 19. – P. 39-42.
4. Kruttsova M.N. Mentoring as a form of adaptation of civil servants / M.N. Kruttsova // Bulletin of the University. – 2017. – No. 3. – P. 184-188.
5. Magomedov K.O. Professional adaptation problems in the municipal service of the Russian Federation / K.O. Magomedov // Issues of public and municipal administration. – 2012. – No. 1. – P. 99-105.
6. Advanced training programs // Website of the Corporate University of the Government of the Voronezh Region. [Electronic resource]. – URL: <https://kupvo.ru/programmy-povysheniya-kvalifikacii/> (date of access 12.10.2023).