

Технологии Организация Производство

научный журнал



№ 4 (8) 2017

**Донецк
ООО «НПП «Фолиант»
2017**



Технологии

Организация

Производство

научный журнал

№ 4 (8) 2017

Донецк
ООО «НПП «Фолиант»
2017

№ 4 (8), 2017 г.

Редакционная коллегия научного журнала «Технологии. Организация. Производство»

А.В. Родионов	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.э.н., профессор, главный редактор
В.А. Артеменко	Луганский национальный университет им. В. Даля, д.э.н., профессор
В.Н. Беленцов	Донецкая академия управления и гос. службы, д.э.н., профессор
А.М. Букреев	Воронежский государственный университет, д.э.н., профессор
О.А. Бурбело	д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки и техники Украины
Н.М. Ветрова	Крымский федеральный университет им. В.Вернадского д.т.н., профессор
О.В. Демчук	Керченский государственный морской технологический университет, д.э.н., доцент
Д.Е. Иваненко	Главный архитектор ФКП "Комбинат "Каменский", к.э.н.
Л.В. Илюхина	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.соц.н., проф.
Т.А. Кокодей	Севастопольский государственный университет, д.э.н., профессор
В.А. Коструб	Луганский национальный университет им. В. Даля, к.т.н., доцент
А.Н. Кузьминов	Южный Федеральный университет, д.э.н., профессор
А.П. Латкин	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, д.э.н., профессор
А.И. Пономарев	Южно-Российский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, д.э.н., профессор
А.В. Родионов	Академия права и управления ФСИН России, д.э.н.
В.Б.Родченко	Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина, д.э.н., профессор
И.В. Сименко	Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, д.э.н., профессор
М.М. Туриянская	Тель-авивский университет, д.э.н., профессор
Н.Б. Тушканов	Каменский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М. Платова», к.т.н., профессор
А.М. Чаусовский	Донецкий национальный университет, д.э.н., профессор
А.В. Чесноков	Балтийский федеральный университет им. И. Канта, д.т.н., профессор

Номер рекомендован к печати по решению редакционной коллегии научного журнала.

Технологии. Организация. Производство. – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – № 4 (8). – 104 с.

Цель издания: развитие образования, популяризация технических и экономических знаний, информирование научного сообщества о современных исследованиях, их результатах, в сфере техники, технологий, организации производства, экономики, менеджмента, экологии.

В журнале изложены материалы и результаты научных исследований, которые отображают широкий круг актуальных проблем в сфере технологий, производства, экономики, менеджмента, экологии.

Журнал предназначен для научных, научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов, практиков.

УДК 378.001.89:33

©Технологии. Организация. Производство

© Коллектив авторов, 2017

© ООО "НПП "Фолиант", 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Content

ТЕХНОЛОГИИ. ОРГАНИЗАЦИЯ. ПРОИЗВОДСТВО

Е.Ю. Тищенко СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	4
Л.В. Куделя, Е.В. Тищенко УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	9
В.А. Коструб, Ю.А. Степанова, В.М. Войтович, С.А. Шумейко ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ	16
Т.В. Мироненко ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ	21
О.У. Rodionova EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS ORGANISATION FOR ENTERPRISES POTENTIAL DEVELOPMENT.....	25
А.Ю. Беркутов КОНСАЛТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	30
Л. В. Куделя, Е. А. Губина КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ	35
А.В.Микрюкова СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ (МУНИЦИПАЛЬНОМ) УРОВНЕ	39
Л.В. Куделя, Н. В. Турик КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.	45
В.А. Коструб, А.М. Панфилов, Л.М. Вербская РАЗРАБОТКА И ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ИЗГОТОВЛЕНИЯ УГЛЕПЛАСТИКОВЫХ СТЕРЖНЕЙ ДЛЯ УГЛЕРОД-УГЛЕРОДНЫХ КОМПОЗИЦИОННЫХ СТРУКТУР.....	53
К.А. Батышев, Д.С. Свириденко, П.А. Давыденко ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИЗГОТОВЛЕНИЯ ДЕТАЛЕЙ МАШИН С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМБИНИРОВАННОГО МЕТОДА АЛМАЗНО- ЭЛЕКТРОХИМИЧЕСКОГО ХОНИНГОВАНИЯ И ГАЛЬВАНИЧЕСКОГО ХРОМИРОВАНИЯ	58
ЕСТЬ МНЕНИЕ	
А.В. Ишков, Н.А. Волошинова ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА	61
И.Е. Кулебякина, Н.А. Волошинова ВЛИЯНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРИ ОЦЕНКЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	63
Сидоренко А.В., Волошинова Н.А ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДА ВЫБОРА РЕСУРСНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ	66
А. И. Шматкова	

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	71
Е.С. Чукавов	
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ К СБЛИЖЕНИЮ В КОНЦЕПЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	73
В.А. Макаренко	
ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАСРТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ....	77
О.В. Мощенко, В.В. Басов, Ю.Э. Губанова	
ПОДБОР И РАССТАНОВКА КАДРОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	84
Л.В. Куделя, В.В. Платонов	
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	93
Ю.П. Червяк, А.В.Кривда	
ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	99

УДК 22.00.08

Л.В. Куделя, Н. В. Турик
**КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ОПЫТ,
ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.**

**PERSONNEL TECHNOLOGIES IN THE MUNICIPAL SERVICE SYSTEM:
EXPERIENCE, PROBLEMS, PERSPECTIVES (BELGOROD EXPERIENCE)**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы кадровой работы в системе муниципальной службы. Научную актуальность и практическую значимость проблемы обуславливает то обстоятельство, что комплексное использование кадровых технологий обеспечения муниципальной службы является по сути одной из ее главных составляющих. В работе подчеркивается, что управление персоналом муниципальной службы выступает составной частью управления муниципальной службы в целом. В статье анализируется опыт использования кадровых технологий в органах государственной и муниципальной и государственной службы г. Луганска.

Ключевые слова: кадровые технологии, персонал, программа, муниципальная служба, муниципальные кадры.

Annotation. The article discusses problems of personnel management in the system of the municipal service. Scientific actuality and practical importance of the problem is grounded by the key function of the complex use of personnel technologies in the maintenance of the municipal service functioning. The author emphasizes municipal service personnel management as a part of municipal service management as a whole. The article analyzes the experience of personnel technologies use in state and municipal bodies from Lugansk.

Key words: personnel technologies, personnel, program, municipal service, municipal personnel.

Постановка проблемы. Одной из проблем государственной службы, основополагающей её переход на новые принципы функционирования, является изолированность в результате закрытой государственной кадровой политики. Решение этой задачи возможно путём применения современных кадровых технологий, предполагающих прозрачность, состязательность, широкую информированность общества о кадровых процессах в государственной службе.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты проблемы кадровых технологий освещены в публикациях отечественных исследователей. Вопросы государственного и муниципального управления рассматриваются в исследованиях Ж. Н. Авилевой, Н. Н. Богдан, И. В. Бояриновой, В.И. Васильева, Е. В. Галеева, Л.Н. Ганшиной, А.Г. Гладышева, В.А. Гневко, И. В. Голиковой, В. Н. Иванова, М.В. Кирсанова, В.И. Кнорринга, А.П. Кривей, В.Н. Парахиной, М. В. Паршина, А.И. Радченко. В центре внимания научных интересов В.В. Бакушева, И.Н. Барцица, В. Волошина, В.П. Иванова, Л.А. Калининченко, А.Ф. Ноздрачева, В.В. Пылина, К.А. Титова, С.Ю. Фабричного, В.В. Черепанова находятся проблемы организации государственной и муниципальной службы. Основам кадровой политики посвящены работы В.Н. Иванова, В.П. Иванова, В.Ф. Ковалевского, В.И. Лукьяненко, В.А. Мальцева, Н.П. Пищулина, В.А. Сулемова, Р.Е. Тихонова, А. Л. Турчинова, О.А. Уржа, А.А. Хохлова, В.В. Черепанова. Ряд ученых – А.А. Деркач, В.М. Захаров, М.А. Коргова, О.В. Соловьев, А. Я. Ульянова, А.А. Хохлов, В.В. Черепанов – изучали специфику управления кадровыми процессами и кадровым потенциалом в системе государственной и муниципальной службы.

Особое внимание исследователи уделяют технологиям оценки персонала государственного и муниципального управления и вопросам их профессионального развития В.М. Анисимов, Т.Ю. Базаров, Е.А. Баканов, Е.А. Борисова, Н.С. Говоруха, В.А. Гневко, Б.В. Заливанский, В.М. Захаров, А.Я. Кибанов, М.И. Магура, Е.Н. Махов, Ю.Н. Полетаев, Б.Г. Прошкин, М.С. Сухинов, А. И. Турчинов), но данные учёными не полностью раскрыта тема кадровых технологий в муниципальной службе.

Результаты исследования. Основополагающей целью кадровой политики в системе муниципальной службы является повышение эффективности использования человеческого потенциала в органах местного самоуправления. Для достижения этой цели следует использовать те кадровые технологии, которые уже апробированы на практике в исполнительно-распорядительных органах власти на муниципальном уровне и фактически направлены на повышение эффективности труда муниципальных служащих. Мы полагаем, что в данной сфере целесообразно выделить три базовые кадровые технологии. Во-первых, оценку персонала; во-вторых, закрепление персонала; в-третьих, повышение квалификации персонала. При их применении на практике решаются следующие задачи:

- сформировать высококвалифицированный состав служащих в системе муниципального управления, обеспечив тем самым профессиональное исполнение поставленных задач;
- с помощью кадровых технологий выиграть жесткую конкуренцию с частным сектором за привлечение высокопрофессиональных сотрудников для работы в органах местного самоуправления.

В ЛНР в системе муниципальной службы внедрение кадровых технологий. Фактически, находится на начальном этапе. А применение их на практике зависит от уровня развития организации и способности ее к адаптации в переходный период реформ, а также от грамотных управленческих решений и политической воли руководителей.

Управление персоналом как вид профессиональной деятельности предполагает комплексное использование кадровых технологий. При этом следует иметь в виду, что для общих управленческих технологий объектом воздействия является человек как участник трудового процесса, как субъект деятельности. Общие технологии управления обеспечивают целостное воздействие на поведение человека, создание благоприятной управленческой среды, организованности, дисциплины, доверия, изменение отношения персонала к трудовой деятельности в соответствии с целью управления.

В тоже время, как известно человек в организации выполняет социальную роль, обусловленную наличием у него необходимых для организации профессиональных способностей. Это своеобразный профессиональный капитал организации, ее профессиональное богатство. Управление этим капиталом в организации требует более тонких и специфических средств воздействия. Ими и являются кадровые технологии, объектом воздействия которых являются профессиональные способности человека и рациональное использование его профессионального опыта в организации. По мнению профессора В. В. Черепанова кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающие достижение целей организации. Квалифицированных работников нужно найти на рынке труда, оценить их качества и способности, произвести отбор, ввести в состав организации и обеспечить включение в производственный процесс, максимально полезно как для организации, так и для человека. Для этого необходимо использовать соответствующие кадровые технологии. Содержание кадровых технологий представляет собой совокупность последовательных процедур, приемов, операций, которые позволяют либо получить информацию о возможностях человека, либо сформировать требуемые для организации, либо изменить условия их реализации. Профессор К.О. Магомедов полагает что, кадровые технологии – это институт эффективного управления персоналом государственных (муниципальных) органов и показатель оптимизации процедур кадровой работы, уровню развития ее профессиональной культуры. В результате применения кадровых технологий, как правило, получают более полную информацию о способностях человека, отчего зависит его дальнейшее профессиональное развитие, изменение должностного статуса в организации, эффективная реализация возможностей человека, достойное вознаграждение за труд, побуждая человека к изменению своей роли в организации, созданию климата доверия, удовлетворенности трудом. Поэтому грамотное применение кадровых технологий вносит свой вклад в управляемость организации, эффективность ее деятельности, формирование социального капитала организации. Вместе с тем, такая кадровая технология как аттестация, не относится к общей управленческой технологии. В то же время ее последствия могут иметь прямое отношение к изменению статуса человека организации. На ее основе могут приниматься управленческие решения с включением в управленческую практику других кадровых технологий – должностное перемещение, профессиональное обучение, награждение, увольнение персонала и т.д. Объективная оценка вклада человека в дела организации, его профессиональных личностных качеств и принятые на основании этого кадровые решения могут, как подорвать, так и укрепить доверие человека к руководству органа муниципальной власти, стимулировать или снизить его профессиональную и социальную активность. В проведенном нами в 2017 году в 15 муниципальных образованиях г. Луганска, ЛНР исследовании «Регулирование кадровых технологий в системе муниципальной службы», в котором участвовали муниципальные служащие (n=600 человек), руководители и специалисты кадровых служб органов местного самоуправления (n=30 человек), эксперты (n=65 человек), была осуществлена оценка

качества применения и использования отдельных кадровых технологий в органах муниципального управления.

Исследование показало, что муниципальные служащие позитивно оценивают процесс внедрения кадровых технологий. Чаще всего респонденты отмечали, что за последние годы улучшились: «процесс обучения муниципальных служащих» (63 % респондентов), «аттестация муниципальных служащих» – 51 %, «повышение квалификации» – 48 %, «профессиональная компетентность кадров» – 42 %, «система непрерывного образования муниципальных служащих» – 40 %. Ухудшение качества реализации кадровых технологий из числа опрошенных респондентов не отметил никто. Более того, максимальное количество негативных оценок какой-либо технологии едва превышает уровень погрешности. Характеризуя в целом использование кадровых технологий в системе муниципальной службы, следует отметить общий позитивный тренд их качества. Даже там где позитивной динамики не наблюдается, зафиксировано стабильное состояние и то обстоятельство, что не происходит откат в сторону снижения качества.

Таким образом, подводя общий итог анализу ответов муниципальных служащих, в данном аспекте мы можем сделать следующий вывод. В абсолютном большинстве муниципальных образований г. Луганска кадровые службы стремятся использовать практически весь арсенал кадровых технологий. Однако частота использования некоторых технологий является еще недостаточной, но тенденция к росту качества их применения – бесспорна. Особо следует отметить успехи в применении образовательных технологий. Обучение и повышение квалификации оцениваются высоко. Впрочем, также высока и потребность в знаниях и умениях, которые они помогут получить. В подавляющем большинстве организаций, в том числе и на муниципальной службе результаты кадровых технологий внедряются в нормативных границах имеющих как рекомендательный, так и предписывающий характер для руководителя. Так, в соответствии с порядком конкурсного замещения вакантных должностей на муниципальной службе предполагается, что решение конкурсной комиссии является окончательным при определении победителя конкурса. На основании этого решения руководителем органа муниципальной службы издается нормативно-правовой акт о назначении претендента на вакантную муниципальную должность.

В муниципальной практике, как правило, рекомендательный характер решений аттестационной комиссии может состоять, к примеру, в изменении должностного статуса работника, в увеличении денежного содержания, в применении мер поощрения, направления на учебу и т.д. В законе «О муниципальной службе в ЛНР» ст.18 подчеркивается: что «по результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует». Мы полагаем, что нормативное закрепление порядка использования результатов кадровых технологий упорядочивает их применение: повышает степень доверия персонала к ним, уменьшает возможность субъективизма при принятии решения, повышает эффективность затрат на их проведение, играет стимулирующую роль для персонала. Реализация кадровой политики в органах местного самоуправления и государственной власти, как и государства в целом малопродуктивна, если субъект управления не имеет информации о состоянии кадрового потенциала, тенденциях развития, изменениях его характеристик и ряде других параметров. Многие из них могут быть формализованы, а, следовательно, работа с ними может быть автоматизирована с применением современных компьютерных средств и соответствующего программного обеспечения. Характеристики персонала в организации изменяются во времени и пространстве. Это связано с развитием человека, изменением его должностного статуса, включением его в систему кадровых технологий и рядом других действий субъекта управления по отношению к нему. В результате этих обстоятельств кадровые процессы получают в организации либо желательную, либо нежелательную динамику, приобретают

такое содержание, которое изменяет количественные и качественные характеристики его состава. А поскольку ряд характеристик персонала и содержание кадровых технологий подлежат формализации, то речь может идти о повсеместном создании автоматизированных систем управления кадровыми ресурсами (АСУКР) организации, предприятия, отрасли, министерства, ведомства, государственной и муниципальной службы в режиме квазиреального времени. В первом десятилетии XXI века наибольшую возможность применения компьютерных средств и автоматизации имеют кадровые технологии оценки, отбора, подбора и тестирования персонала. Достаточное компьютерное и программное обеспечение получили психологические тесты. Развитие и применение на практике получают социологические методы оценки персонала, которые имеют широкие возможности использования при проведении процедуры конкурсного отбора, квалификационного экзамена и аттестации. С их помощью создаются профили профессий и должностей, оценивается степень профессиональной пригодности муниципального служащего.

В последние годы в ЛНР компьютеризация и автоматизация кадровых технологий в системах государственной и муниципальной службы имеет позитивную динамику. Так, например, в органах государственной власти в ЛНР используется компьютерная обработка данных персонала. Граждане, желающие поступить на государственную службу, проходят всю конкурсную процедуру, утвержденную Указом Министра г. Луганска от 14.08.2015г. № 402/01/08/15 «Об утверждении административного регламента проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы г. Луганска» Также в соответствии с реализацией Поручением Министра ЛНР по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23. 08. 2015 г., Указа Министра ЛНР от 23 августа 2015 г. № 1252 «О комиссии при Министре ЛНР по формированию и подготовке резерва управленческих кадров» в ЛНР принято постановление правительства области от 22 сентября 2015 г. № 234-пп «Об областной целевой программе развития государственной и муниципальной службы г. Луганска на 2017-2019г.», где в целях информационно-методического обеспечения реализации данной Программы предусмотрена разработка программного комплекса «Резерв управленческих кадров области».

Для учета персональных данных муниципальных служащих органа исполнительной власти городского округа «Города Луганска» внедрена программа «Парус-кадры», а в соответствии с законом от 15.05.2015г. №27-П «О муниципальной службе в ЛНР», законом города Луганска от г. № 3.07.2015 «Об особенностях муниципальной службы в городе Луганске» в 2016 годах представительным органом местного самоуправления города Луганска приняты следующие нормативно-правовые акты обеспечивающие равный доступ граждан к муниципальной службе. В их числе: «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления» решение Совета депутатов г. Луганска от 8.02.2016 г. № 72/01/02/16 «О порядке проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы в органах местного самоуправления г. Луганска» решение Совета депутатов г. Луганска от 7.10.2015 г. № 510/01/10/15 «Об утверждении Положения о квалификационных требованиях к должности муниципальной службы городского округа «Города Луганска» решение Совета депутатов г. Луганска от 12.12.2015 г. № 656/01/12/15 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена для присвоения квалификационных разрядов муниципальным служащим органов местного самоуправления г. Луганска» решение Совета г. Луганска от 24.06.2015г. № 41.

Принятие и реализация на практике данных нормативно-правовых актов в администрации города Луганска позволили выстроить стройную систему в работе с кадрами, осуществить практические меры по внедрению в муниципальное управление современных научных подходов и кадровых технологий. Так, проведенный в 2016- в начале 2017 гг. кадровый аудит позволил внедрить практику построения структуры администрации

города по штабному принципу, разработать схемы взаимодействия, зоны полномочий и ответственности, персонифицировать функции работников.

В настоящее время в деятельности администрации города применяются различные принципы распределения задач и функций между подразделениями администрации: по отраслям управления, характеру управленческой деятельности, целевым группам, по территориям. В соответствии с этими принципами созданы конкретные организационные единицы – департаменты, комитеты, управления, службы, сектора. Однако работа по оптимизации структуры под конкретные цели и задачи требует продолжения. По инициативе администрации в городе образовано МУ «Институт муниципальных проблем», который взял на себя функции статистического и социологического обеспечения управленческой деятельности. Создана система непрерывного образования работников администрации города, которая нацелена на повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих. Однако, система организации муниципальной службы пока не лишена недостатков. Об этом свидетельствует практика муниципального управления. Многие служащие не задумываются о целях своей деятельности, не могут самостоятельно ставить задачи и принимать адекватные действия. Управленческие решения зачастую не подкрепляются должным аналитическим обоснованием.

В соответствии с указом главы ЛНР по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2015 года правительством ЛНР постановлением от 10 ноября 2015 года № 272-ПП, утвердило разработанную аппаратом министром ГУ «Луганский региональный ресурсный инновационный центр» областную целевую программу «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Луганской области на 2016-2017 г.». Целью Программы является выявление и привлечение граждан РФ, по своему потенциалу способных сформировать профессиональное ядро системы государственного и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства области в реализации Стратегии социально-экономического развития области до 2025 года. Мы считаем, что принятие данной программы является своевременной и актуальной мерой, поскольку предусматривает изучение, оценку сложившейся практики управленческой деятельности на муниципальном уровне и трансформацию имеющегося опыта, а также внедрение новых технологий на среднесрочную перспективу. Целью программы является дальнейшее повышение эффективности муниципального управления за счет решения следующих основополагающих задач:

1. Формирования профессионально-компетентных кадров, способных эффективно решать стратегические задачи экономического и социального развития города;
2. Совершенствования организационной структуры управления городом и внедрение в практику работы органов МС кадровых технологий;
3. Обеспечения материальной и информационной среды для эффективного выполнения кадрами местного самоуправления своих должностных обязанностей;
4. Повышения престижа муниципальной службы;
5. Развития корпоративной культуры.

Перечень программных мероприятий разработан под каждую задачу и насчитывает 41 пункт с бюджетом в 32 578,8 тыс. руб. Значительное место в Программе занимает система непрерывного образования работников администрации города, которая нацелена на всемерное повышение профессиональной подготовки кадрового состава на основе как традиционных форм обучения (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации), так и внедрения новых обучающих кадровых технологий, таких как создание института судейства в администрации города, на муниципальных предприятиях и учреждениях города, развитие всеобуча (ежемесячных семинаров для работников администрации), подготовка перспективного кадрового резерва муниципальных служащих, обучение их в школе резерва кадров. Существенное место отведено в программе проблеме разработки нормативно правовой базы регулирования отношений в сфере

муниципальной службы, установления статуса служащих с учетом норм федерального законодательства.

Результатом Программы должно стать достижение количественных и качественных показателей выполнения Стратегии развития города Луганска, формирование нового типа муниципального служащего XXI века, обладающего широким кругозором, компетентностью, способного предлагать новые модели действия в условиях реформирования органов местного самоуправления.

По итогам реализации данной муниципальной Программы будет сформирован действенный резерв управленческих кадров, разработана и апробирована кадровая технология проведения отбора и оценки кандидатов для работы в органах местного самоуправления.

Кандидаты или «резервисты», прошедшие все этапы отбора, будут готовы:

- к управлению на муниципальном уровне, уметь осуществлять управленческие воздействия, используя собственный интеллектуальный и психологический потенциал и свои профессиональные знания в области рыночной экономики, юриспруденции, финансов;
- к быстрому освоению новых областей и сфер деятельности, и адаптации в работе аппарата администрации города;
- к обучению и гибкому реагированию на инновации в области экономики и социальной сферы.

Следовательно, это будут менеджеры, управленцы, муниципальные служащие, которые смогут не только инициировать и сформировать инновационные социальные проекты, но и управлять возникающими при этом социально-политическими процессами.

Выдвижение на ключевые муниципальные должности таких подготовленных управленцев-профессионалов из числа резерва, на наш взгляд, позволит органам местного самоуправления в значительной степени ускорить переход к инновационной экономике, значительно повысить эффективность системы муниципального управления, стимулировать важнейшие социальные изменения, а также обеспечить процесс внедрения в практику работы аппарата исполнительного органа власти эффективных кадровых технологий, значительно повысить качество предоставленных муниципальных услуг населению города Луганска.

Список использованных источников:

1. Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю. и др. Управление персоналом в системе государственной службы: Учебное пособие. – М.: ИПК госслужбы, 1997. 220 с.
2. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для муниципальных служащих: проблемы конкурсного набора: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Дело, 2005.-237 с
3. Богдан Н.Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебн. пособие/ Н.Н. Богдан, И. П. Бушуева. Сиб. АГС.- Новосибирск: Изд-во СБАГС, 2013- 99с.
4. Указ Министра г. Луганска от 14.08.2015г № 402/01/08/15 «Об утверждении административного регламента проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в Луганской Народной Республике».
5. Указ Министра ЛНР от 23 августа 2015 г. № 1252 «О комиссии при Министре ЛНР по формированию и подготовке резерва управленческих кадров» в Луганской Народной Республике»
6. Закон « О системе государственной службы Луганской Народной Республике от 5.05.2015г. № 27-II
7. Указ Главы ЛНР «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Луганской Народной Республики» от 08.02.2016г. № 72/01/02/16.
8. Указ Главы ЛНР «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Луганской Народной Республики и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) от 12.12.2015 № 656/01/12.
9. Указ главы ЛНР «О квалификационных требованиях к должностям государственных служащих Луганской Народной Республики от 07. 10.2015 № 510/01/10/1.

10. Закон «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» от 03.07.2015 № 28-П.
11. Володин А.М., Немчинов А.А. Муниципальная служба. – М., 2002.-145с.
12. Игнатова В.Г. Местное самоуправление: российская практика и зарубежный опыт: Учебное пособие. Изд-е 2-е перераб. и доп. / В.Г. Игнатов. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. -352 с.
13. Иванов В.Н. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев. М.: Экономика, 2001.-254с.
14. Куделя Л.В. Кадровая потенциал и его оценка в органах государственной власти/ Л.В. Куделя //Экономика. Менеджмент. Инновации.2017.- журнал.- Вып. №2.-С. 108-112.
15. Кибанов А.Я ,Дуракова И.Б. Основы управления персоналом: актуальные технологии найма, адаптация и аттестация: учеб. пособие / А.Я Кибанов, И.Б. Дуракова М.: КНОРУС, 2009. – 368 с.
16. Лукьяненко В.И. Муниципальная кадровая политика / В.И. Лукьяненко. М.: Русь, 2000. – 179 с.
17. Магомедов К.О. Кадровые технологии в управлении персоналом государственной гражданской службы. Служба кадров и персонала. Ежемесячный журнал № 10.2007.- С. 114-126
18. Нечипоренко В.С. Муниципальное управление: правовые основы муниципальной службы. – М.: Логос, 2001.-С.134-146.
19. Парахин В.Н. Муниципальное управление [Текст] : учебное пособие / В. Н. Парахина, Е. В. Галеев, Л. Н. Ганшина. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2008. – 208 с.
20. Фабричный С.Ю. Муниципальная служба Российской Федерации. – М.: МОНФ, 2001.-С. 112-125
21. Черепанов В.В., Иванов В.П. Основы государственной службы кадровой политики : Учебн. пособ.- М.: ЮНИТА-ДАТА, Закон и право,2007.-571с.
22. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании: книга. / С. А. Шапиро – М.: Гросс Медиа, 2005.-с.274-282.

Referencs:

1. Aksenova EA, Bazarov T.Yu. и др. Управление персоналом in the Civil Service System: Textbook. – М. : ИПК госслужбы, 1997. 220 с.
2. Bazarov T.Yu. Technology assessment centers for municipal employees: the problems of competitive recruitment: Textbook / T.Yu. Bazarov. – Moscow: The Case, 2005.-237 pp.
3. Bogdan N.N. Fundamentals of personnel policy and personnel planning: training allowance / N.N. Bogdan, IP Bushueva. Sib. AGS – Novosibirsk: Publishing House of SBAS, 2013- 99s.
4. Decree of the Minister of Lugansk on August 14, 2015, No. 402/01/08/15 "On approval of the administrative procedure for holding a competition for filling a vacant civil service position in the Lugansk People's Republic."
5. Decree of the Minister of the People's Republic of Finland on August 23, 2015, No. 1252 "On the commission under the LRN Minister for the formation and training of the reserve of management personnel" in the Lugansk People's Republic "
6. The Law "On the Civil Service System of the Lugansk People's Republic of 05.05.2015. No. 27-II
7. Decree of the Head of the People's Republic of Finland "Concerning the Certification of Civil Servants of the Lugansk People's Republic" of 08.02.2016. No. 72/01/02/16.
8. Decree of the Head of the People's Republic of Finland "On the order of passing the qualification examination by the civil servants of the Lugansk People's Republic and

- assessing their knowledge, skills and abilities (professional level) from 12/12/2015 № 656/01/12.
9. Decree of the head of the LNR "On the qualification requirements for the posts of civil servants of the Lugansk People's Republic from 07.10.10.2015 No. 510/01/10/1.
 10. The Law "On the Civil Service of the Lugansk People's Republic" dated 03.07.2015 No. 28-II.
 11. Volodin AM, Nemchinov A.A. Municipal service. – M., 2002.-145s.
 12. Ignatova V.G. Local government: Russian practice and foreign experience: Textbook. Izd-e 2nd revision. and additional. / V.G. Ignatov. – M.: ICC "Mart"; Rostov n / a: Publishing Center "MarT", 2005. -352 p.
 13. Ivanov V.N. Innovative social technologies of state and municipal management / V.N. Ivanov, V.I. Patrushev. Moscow: Economics, 2001.-254p.
 14. Kudela L.V. Personnel potential and its evaluation in public authorities / L.V. Kudela // The Economy. Management. Innovation in 2017.-journal. - Vip. №2.-With. 108-112.
 15. Kibanov A. Ya., Durakova I.B. Fundamentals of Personnel Management: Current Recruitment Technologies, Adaptation and Attestation: Textbook. allowance / A. Ya. Kibanov, I.B. Durakova M.: KNORUS, 2009. – 368 p.
 16. Lukyanenko VI Municipal personnel policy / V.I. Lukyanenko. Moscow: Russia, 2000. – 179 p.
 17. Magomedov K.O. Personnel technology in the management of personnel of the state civil service. Personnel and Personnel Service. Monthly Journal No. 10.2007.- C. 114-126
 18. Nechiporenko V.S. Municipal management: the legal basis of the municipal service. – Moscow: Logos, 2001.-P.134-146.
 19. Parakhin VN Municipal management [Text]: textbook / VN Parakhina, EV Galeev, LN Ganshina. – 2 nd ed., Sr. – Moscow: Knorus, 2008. – 208 p.
 20. Fabrychny S.Yu. Municipal service of the Russian Federation. – Moscow: MONF, 2001.- C. 112-125
 21. Cherepanov VV, Ivanov V.P. Fundamentals of public service personnel policy: Training. podob.-M.: UNITA-DATA, Law and Law, 2007.-571s.
 22. Shapiro S. A. Fundamentals of personnel management in modern organizations: a unique approach that ensures effective work of the company: a book. / SA Shapiro – M: Gross Media, 2005.-p.274-282.