

Маркина Оксана Олеговна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Актуальные способы повышения эффективности адаптации муниципальных служащих (на примере Администрации Наровчатского района Пензенской области)

Аннотация. В статье проанализированы актуальные способы трудовой адаптации муниципальных служащих на примере администрации Наровчатского района Пензенской области, выявлены их положительные и отрицательные стороны, а также проблемы реализации их на практике. Сделаны предложения для роста эффективности адаптации муниципальных служащих, которые могут быть актуальны на территории всей страны.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, муниципалитет, адаптация, ротация, повышение квалификации.

Современное российское общество, как и государство проходит достаточно сложный исторический период. Связано это не столько с боевыми действиями, сколько с большим количеством международных санкций и связанных с этим экономических потрясений.

Ввиду этого большая нагрузка ложится на органы государственной власти, которые обязаны быстро реагировать на постоянно меняющиеся социально-экономические условия. Особое место среди всех органов власти занимают муниципалитеты, так как они занимаются решением насущных проблем людей на местах, имея при этом крайне ограниченные материальные средства.

В своей деятельности органы местного самоуправления сталкиваются с большим количеством различных сложностей, например, недостаточным финансированием, изношенностью капитальных ресурсов, логистикой, миграцией

трудоспособного населения и многими другими факторами. К одной из вышеперечисленных проблем следует отнести слабую адаптационную подготовку начинающих сотрудников муниципалитетов.

Актуальности этой проблеме добавляет тот факт, что в органах местного самоуправления на сегодняшний день имеет место серьезная «текучка» кадров. Связано это не только с недостаточно конкурентной заработной платой, но и не редко, в качестве причины, отмечается слабый уровень трудовой адаптации нового сотрудника, его практическая неподготовленность к реальным трудовым будням и повышенной ответственности, нагрузке.

Вышеперечисленные проблемы широко наблюдаются и в Наровчатском муниципальном районе Пензенской области.

Краткая справка для общего представления о данном районе. Наровчатский муниципальный район преимущественно имеет сельскохозяйственное назначение. Общая площадь составляет около 1 тыс. км², где расположены несколько агрохолдингов по производству молочной и иной сельскохозяйственной продукции; тяжелой, химической и иной промышленности нет. Общая численность населения района составляет 9,864 тыс. человек (на момент 01.01.2024 г.) и к сожалению, она постоянно снижается. Штат самого муниципального аппарата составляет порядка 64 сотрудников, из которых молодых специалистов менее трети от общего числа. Поэтому вопрос кадрового потенциала и трудовой адаптации молодых сотрудников муниципального органа стоит крайне остро.

Для преодоления возникшей проблемы следует проанализировать действующее законодательство и нормы касательно вопроса комплектования кадров и их развития.

В нормативных источниках вопрос повышения квалификации и роста профессионального уровня затрагивается законодателем, так в ст. 32 ФЗ № 25-ФЗ [1] одним из направлений деятельности кадров указывается – повышение квалификации муниципальных служащих. Кроме того, в государственной программе стратегического развития сельских территорий [2] рассматривалась возможность

создания программ дополнительного образования по «Устойчивому развитию сельских территорий».

Как уже было сказано выше, в своей деятельности органы местного самоуправления каждодневно сталкиваются с большим количеством вопросов абсолютно различного характера (дорожное строительство, аварии на теплотрассе, ликвидация последствий стихийных бедствий и т.д.). При этом, профильных специалистов недостаточно, либо они вовсе отсутствуют.

Такое положение вещей требует от сотрудника наличия большого количества навыков и знаний, смекалки и инициативы, т.е. быть подлинным профессиональным универсалом. Разумеется, у молодых специалистов с этим часто возникают трудности, что нередко приводит к их выгоранию, нервным срывам и последующим увольнениям. Более того, это усугубляется из-за недолжного наставничества молодых специалистов или отсутствия опытного руководителя. В связи с этим, вопрос подготовительного обучения, проведения деловых игр и прочих интеллектуальных мероприятий в процессе стажировки или испытательного срока крайне необходим при трудовой адаптации молодого сотрудника.

Однако, что касается регулирования процесса трудовой адаптации молодого специалиста, данные источники имеют либо поверхностный характер, либо и вовсе отсутствуют. В связи с этим, для повышения эффективности данного процесса можно предложить следующий комплекс мероприятий.

Во-первых, следует четко регламентировать в нормативных документах процесс стажировки молодого специалиста, с проведением с ним необходимых занятий в зависимости от будущей должности и с учетом будущего направления его деятельности.

Во-вторых, в сам процесс стажировки необходимо внедрять различные деловые игры, придумывать нестандартные ситуации и задачи, т.е. практически реализовывать теоретический материал, полученный в ходе обучения в училищах и вузах.

В-третьих, по окончании испытательного срока или стажировки, не просто проводить сдачу зачетов или тестировать молодого специалиста, а давать конкретную

практическую задачу, и смотреть за ходом ее выполнения, при необходимости, внося соответствующие коррективы. В-четвертых, создать комплекс поощрительных мер действующим сотрудникам (выдача путевок, премирование и т.д.) за содействие в адаптации молодого специалиста.

Стоит отметить, что с высокой трудовой нагрузкой на действующих сотрудников, слабой материальной и финансовой базой вышеупомянутые мероприятия недостаточно используются и в Наровчатской администрации.

Следует обратить внимание на один из способов трудовой адаптации сотрудника – ротацию. Ротация – это предусмотренное служебным договором перемещение государственных служащих, замещающих должности государственной службы, на иную равнозначную должность государственной службы с учетом уровня квалификации, профессионального образования и стажа службы в государственном органе [3]. Возникает вопрос: каким образом данная процедура поможет трудовой адаптации молодого специалиста?

Вариантов существует несколько, а именно:

- направить молодого сотрудника на стажировку в другой орган государственной власти, где коллектив более опытный;
- направить молодого сотрудника на стажировку в государственную организацию с более широкой сферой его деятельности;
- перевод одного или нескольких опытных сотрудников в орган государственной власти, где имеется необходимость в передаче накопленных знаний и опыта.

Последний вариант неплохо отлажен между администрациями Наровчатского и Нижнеломовского района Пензенской области. Такое взаимодействие осуществляется по вопросу проведения периодических занятий с сотрудниками по актуальным сельскохозяйственным вопросам. Кроме того, некоторые наиболее отличившиеся сотрудники нередко откомандировываются в областной центр – г. Пензу, с целью обучения и повышения квалификации.

Ротация сотрудников может быть достаточно эффективным способом, так как молодой специалист встречает опытных наставников способных научить

практическим навыкам и наработанным приемам, тем самым делая молодого сотрудника более уверенным в своих силах, и готовым к разрешениям нестандартных ситуаций.

К недостаткам механизма адаптации следует отнести слабую проработку транспортных, логистических и материальных издержек. Причина в том, что реализация таких мероприятий целиком ложиться на руководителей муниципальных органов и поддерживается исключительно по их инициативе. Такой подход приводит к единичным примерам подобной деятельности и кардинально повлиять на рост эффективности не способен.

Для разрешения подобных проблем следует предусмотреть дополнительное финансирование муниципалитетов на возможное откомандирование молодых специалистов с целью их обучения и проведения трудовой адаптации в рамках собственного региона.

Таким образом, в заключение необходимо отметить, что именно ротация и постоянное интеллектуальное и профессиональное совершенствование сотрудника могут быть применимы с пользой для адаптации молодых специалистов абсолютно в любом регионе нашей страны. Это станет возможным потому, что они получают универсальный, при необходимости, гибкий характер своего применения на практике. Их использование позволит минимизировать отток кадров из органов местного самоуправления, создать хороший кадровый резерв и максимально качественно подготовить молодых сотрудников к началу служебной деятельности.

Литература

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024 № 338-ФЗ) / Собрание законодательства РФ. 05.03.2007. № 10 ст. 1152.

2. Распоряжение Правительства РФ «О Стратегии устойчивого развития сельских территорий РФ на период до 2030 г. (с изменениями и дополнениями)» от 02 февраля 2015 г. № 151-р / Собрание законодательства РФ. 09.02.2015. № 6 ст. 1014.

3. Поддубная С.Д., Сычанина С.Н. Совершенствование механизма ротации в системе государственного и муниципального управления // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 11-3 (62). С. 219-222.

4. Ефимова Т.П., Лукин А.Н. Использование нематериального стимулирования деятельности муниципальных служащих / Современные тренды развития регионов: управление, право, экономика, социум: Материалы XIX Всероссийской студенческой научно-практической конференции, 21-22 апреля 2021 года, в 2-х ч. Ч. 2 / Ответственный редактор С.В. Нечаева. – Челябинск: Челябинский фил. РАНХиГС, 2021. С. 47-50.

@Бюллетень магистранта 2025 №4