

Институт местного самоуправления в Санкт-Петербурге: проблемы и перспективы развития

Шурбаева Юлия Александровна

Глава Местной администрации Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга МО № 15
Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
Старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления
Аспирант по направлению подготовки «Политические науки и регионоведение»
shurbaeva@inbox.ru

Майорова Елизавета Юрьевна

Санкт-Петербургский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
Доцент кафедры «Менеджмент»
Кандидат политических наук
Lm06@mail.ru

РЕФЕРАТ

Институт местного самоуправления в РФ представляет собой систему органов местного самоуправления (ОМСУ), обеспечивающих самостоятельное решение населением вопросов местного значения путем референдума, выборов, других форм прямого волеизъявления, через выборные и другие органы местного самоуправления. В Санкт-Петербурге, как в городе федерального значения, муниципальное управление обладает рядом специфических характеристик, например, зависимость от органов государственной власти и обобщенное представление у населения о деятельности всех ветвей власти.

В этих условиях основным драйвером развития может стать целенаправленное управление внутренней политикой ОМСУ, основу которого составляют современные подходы к подбору кадров и управлению человеческими ресурсами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

муниципальная власть, местное самоуправление, муниципальные кадры, муниципальная служба, кадровая политика, профессиональное образование, внутренняя политика, компетенции, навыки

Shurbaeva Ju.A., Mayorova E.Yu.

Institute of Local Government in Saint-Petersburg: Challenges and Prospects for Development

Shurbaeva Julia Aleksandrovna

Head of Local Administration of Municipality № 15 of Saint-Petersburg
North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg, Russian Federation)
Assistant Professor of the Chair of State and Municipal Management
Graduate Student on Political Sciences
shurbaeva@inbox.ru

Mayorova Elisaveta Yurevna

Saint-Petersburg brunch of the Financial University under the Government of the Russian Federation (Russian Federation)
Associated Professor of the Chair «Management»
PhD in Political Sciences
Lm06@mail.ru

ABSTRACT

Institute of Local Government in Russian Federation is a system of local government, which provides citizen's involvement to decision making of local issues, by referendum, elections and other forms,

through elected and other structures of local self-government. In St. Petersburg municipal government has a number of specific characteristics such as the dependence on the public authorities, and generalized perception of the population of the activities of all branches of government. The main driver of development becomes purposeful management of internal policy of municipal organizations, which is based on modern approaches to recruitment and human resource management.

KEYWORDS

municipal authority, local government, municipal staff, municipal service, personnel policy, professional education, internal policy, competence, skills

Согласно Конституции Российской Федерации, местное самоуправление обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью осуществляется гражданами путем референдума, выборов, других форм прямого волеизъявления, через выборные и другие органы местного самоуправления.

В городе федерального значения Санкт-Петербурге деятельность органов местного самоуправления регламентирована Законом Санкт-Петербурга от 15.02.2000 № 53-8 «О регулировании отдельных вопросов муниципальной службы в Санкт-Петербурге»¹.

Согласно вышеуказанному закону, муниципальная служба — это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения договора (контракта), а муниципальный служащий — это гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с Федеральным законом, иными федеральными законами, настоящим Законом Санкт-Петербурга, другими законами Санкт-Петербурга, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета муниципального образования.

В функционировании ОМСУ в Санкт-Петербурге существуют следующие проблемы: разнотелость федерального и регионального законодательства; расчет установленных к исполнению показателей обеспеченности без учета целесообразности, а также мнения населения, ежедневный прием граждан; формализованный, ограниченный сроками документооборот; передача к исполнению обязательств в отсутствие финансирования; отсутствие единых и достаточных регламентов процедуры исполнения полномочий; частые плановые и внеплановые контрольные проверки, вынуждающие к формализации рабочего процесса.

Также на функционирование МСУ в Санкт-Петербурге влияет обобщенное представление у населения о деятельности всех ветвей власти. На основе проведенного анализа письменных обращений граждан за 2015 г. можно сделать вывод об отсутствии понимания у населения функционала органов местного значения. Так, 20% обращений граждан в муниципалитеты содержат вопросы, не относящиеся к компетенции ОМСУ.

Основной отличительной особенностью местного самоуправления Санкт-Петербурга является то, что местная власть в значительной степени зависит от вышестоящих органов власти. Деятельность ОМСУ жестко регламентирована и в значительной степени интегрирована в более широкие политические, социальные и экономические процессы.

¹ Закон Санкт-Петербурга от 15.02.2000 № 53-8 «О регулировании отдельных вопросов муниципальной службы в Санкт-Петербурге» [Электронный ресурс]. Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга. URL: www.gov.spb.ru/norm_baza/npa (дата обращения: 30.11.2015).

В указанных обстоятельствах, ограничивающих развитие органов местного самоуправления, основным драйвером развития становится целенаправленное управление внутренней политикой ОМСУ, основу которого составляют современные подходы к подбору кадров и управлению человеческими ресурсами.

В последние десятилетия в исследованиях определяющей становится субъектная — деятельностная позиция, в рамках которой доминирующая роль отводится не только комплексу знаний профессионала в той или иной области деятельности, но и его ценностно-мотивационным ресурсам, благодаря которым он способен реализовывать творческие подходы по достижению своих целей [1].

К муниципальным служащим предъявляется ряд квалификационных требований. На первый взгляд может показаться, что этот перечень требований, предъявляемых к муниципальному служащему, если не исчерпывающий, то достаточный. Однако возникают трудности при непосредственной реализации муниципальными служащими должностных обязанностей на практике.

Для замещения должностей муниципальной службы предъявляются следующие типовые квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам:

- 1) знание Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Санкт-Петербурга, законов Санкт-Петербурга, нормативных правовых актов Губернатора Санкт-Петербурга, Правительства Санкт-Петербурга, иных исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, устава муниципального образования, других муниципальных правовых актов применительно к исполнению должностных обязанностей по соответствующей должности муниципальной службы, нормативных требований охраны труда и правил противопожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка в соответствующем органе местного самоуправления, порядка работы со служебной информацией, основ управления и организации труда, делопроизводства, норм делового общения;
- 2) навыки руководства, оперативного принятия и реализации управленческих решений, организации работы по взаимодействию с государственными органами, органами местного самоуправления, иными муниципальными органами, организациями и гражданами, эффективного планирования работы, контроля, анализа и прогнозирования последствий принимаемых решений, подбора и расстановки кадров, ведения деловых переговоров, публичного выступления, нормотворческой деятельности — для замещения высших, главных и ведущих муниципальных должностей;
- 3) навыки оперативной реализации управленческих решений, эффективного планирования рабочего (служебного) времени, ведения деловых переговоров, подготовки документов, нормотворческой деятельности — для замещения старших муниципальных должностей;
- 4) навыки выполнения задач по организационному, информационному, документационному, хозяйственному и иному обеспечению деятельности органа местного самоуправления, подготовки документов — для замещения младших муниципальных должностей.

Указанные компетенции необходимо учитывать в качестве базисных как при отборе кадров, так и при разработке стратегии профессионального развития сотрудников.

Важно отметить, что наличие высшего образования по профилю «Государственное и муниципальное управление» является также чрезвычайно актуальным, поскольку формирует профессиональные компетенции и ценностные ориентиры акторов муниципальной службы.

Таким образом, подход к муниципальному управлению, основанный на правильном подборе и развитии кадров, может стать ключевым фактором для развития института местного самоуправления в Санкт-Петербурге.

Литература

1. Волков В.А., Чириков Е.П. Профессия и профессионализм как предмет отечественных и зарубежных исследований // Научные труды Северо-Западного института управления. 2011. Т. 2. № 1. С. 41.

References

1. Volkov V.A., Chirikov E.P. *Profession and professionalism as subject of domestic and foreign researches* [Professiya i professionalizm kak predmet otechestvennykh i zarubezhnykh issledovaniy] // Scientific works of North-West institute of management [Nauchnye trudy Severo-Zapadnogo instituta upravleniya]. 2011. V. 2. N 1. P. 41. (rus)